

N. 2056/2018 R. Gen.



**Tribunale ordinario di Vibo Valentia**  
**Settore Lavoro e Previdenza**

Il Tribunale ordinario di Vibo Valentia, nella persona del Giudice del Lavoro Ilario Nasso, ha emesso, a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 28 novembre 2018, il seguente provvedimento ex art. 700 c.p.c., nel procedimento contrassegnato dal n. 2056 del Reg. Gen. dell'anno 2018, e vertente tra:

\_\_\_\_\_

rappresentata e difesa, per procura in calce al ricorso e anche disgiuntamente, dagli avvocati \_\_\_\_\_, del Foro di Cosenza,

ricorrente

e

\_\_\_\_\_

rappresentato e difeso, per delega in atti ed ex art. 417 *bis* c.p.c., dalla funzionaria ministeriale \_\_\_\_\_,

resistente

1. Il ricorso è fondato.

1.1. La ricorrente agisce per l'accertamento – in via d'urgenza – del proprio diritto al conseguimento, in confronto del Ministero intimato – di cui è divenuta dipendente a seguito del superamento del concorso per esami, indetto con d. m. in data 18 novembre 2016, a 800 posti di assistente giudiziario, II area funzionale, fascia economica F2 del ruolo del personale del Ministero \_\_\_\_\_ – all'assegnazione temporanea presso il Tribunale ordinario di Cosenza.



1.2. A tal fine, ella deduce: a) d'esser stata assunta dall'Autorità convenuta il 20 dicembre 2017, per effetto dell'approvazione della graduatoria dell'anzidetta selezione, intervenuta il 14 novembre 2017; b) d'essere madre di [REDACTED], nato il 14 giugno 2018; c) d'essere coniugata con [REDACTED], ingegnere in forza all'A.N.A.S. di Cosenza; d) d'aver preso servizio a Vibo Valentia – sede di sua formale destinazione – l'8 gennaio 2018; e) d'esser stata interdetta dallo svolgimento d'attività lavorativa, in conseguenza della certificata rischio della gravidanza portata avanti, dal 9 gennaio 2018 al 9 marzo 2018, e ancora dal 10 marzo 2018 al 19 aprile 2018, per poi essersi astenuta obbligatoriamente dalla prestazione d'attività lavorativa, a far data dal 20 aprile 2018 e fino al 20 giugno 2018; f) d'aver presentato domanda – prima della scadenza del periodo di astensione obbligatoria – d'assegnazione temporanea, ai sensi dell'art. 42 *bis* d. lgs. 151/2001, in conseguenza del cui mancato riscontro ministeriale sarebbe stata costretta ad avvalersi di periodi di congedo facoltativo, al fine di sovvenire alle peculiari esigenze dell'allattamento del neonato al seno; g) d'aver, infine, sollecitato il Ministero – con missiva del 19 settembre 2018 – all'evasione della propria istanza, e h) d'averne ottenuto la reiezione, sul presupposto dell'incompatibilità fra assegnazione temporanea e periodo di prova, cui la lavoratrice sarebbe ancora tenuta, una volta rientrata a lavoro, a conclusione del congedo facoltativo.

2. All'azione cautelare resiste l'Amministrazione datoriale, sostanzialmente riproponendo l'argomentazione – testé succintamente richiamata – dell'inapplicabilità, in costanza del periodo di prova (pari a quattro mesi), dell'istituto della mobilità per prole avente meno di tre anni, non essendosi definitivamente perfezionato – fino al superamento di detto quadrimestre – l'impegno dell'Ente convenuto all'assunzione della ricorrente.

3. All'udienza di discussione, previa concessione di breve termine per note di replica, la causa è stata riservata. La sua decisione è affidata alle ragioni seguenti.

4. La tesi ermeneutica addotta dal Ministero [REDACTED], per la quale l'art. 42 *bis*, d. lgs. 151/2001 risulterebbe inoperante nei confronti dei dipendenti pubblici ancora in prova, non è accoglibile.

4.1. La disciplina generale del periodo di prova nelle posizioni lavorative alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni è apprestata dall'art. 17, d. p. r. 487/1994, recante norme “sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e [sul]le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione



nei pubblici impieghi”, a mente del quale «i candidati dichiarati vincitori sono invitati, a mezzo assicurata convenzionale, ad assumere servizio in via provvisoria, sotto riserva di accertamento del possesso dei requisiti prescritti per la nomina e sono assunti in prova nel profilo professionale di qualifica o categoria per il quale risultano vincitori. La durata del periodo di prova è differenziata in ragione della complessità delle prestazioni professionali richieste e sarà definita in sede di contrattazione collettiva», integrato dall’art. 28, l c., del medesimo atto normativo, secondo cui «le amministrazioni e gli enti interessati procedono a nominare in prova e ad immettere in servizio i lavoratori utilmente selezionati, anche singolarmente o per scaglioni, nel rispetto dell’ordine di avviamento e di graduatoria integrata».

4.2. Deve, allora, dedursene come l’instaurazione del rapporto lavorativo non intervenga soltanto all’esito del positivo espletamento della prova da parte del pubblico dipendente, bensì fin dal momento della stipulazione del relativo contratto: siffatta assunzione, peraltro, ben potrebbe essere successivamente travolta, nell’eventualità in cui la succitata prova non si concludesse positivamente per il prestatore, ma l’epilogo infausto di quest’ultima agisce quale condizione risolutiva di un rapporto già pienamente venuto ad esistenza.

5. Ne deriva, pertanto, come il fascio di diritti e obblighi inaugurato dall’incardinamento del vincolo contrattuale si apra all’applicazione di tutti gli istituti non specificamente incompatibili – come accade, ad esempio, per il licenziamento disciplinare: si veda, in proposito, Cass., Sez. Lav., sent. n. 26679/2018, giusta la quale *«In tema di impugnazione del recesso motivato dal mancato superamento della prova, anche il lavoratore dipendente di una pubblica amministrazione deve allegare e provare l’inadeguatezza delle modalità dell’esperimento oppure il positivo esperimento della prova ovvero, ancora, la sussistenza di un motivo illecito o estraneo all’esperimento stesso, restando escluso che l’obbligo di motivazione contrattualmente previsto possa far gravare l’onere della prova sul datore di lavoro e che la valutazione discrezionale dell’amministrazione possa essere oggetto di un sindacato tale da omologare il mancato superamento della prova alla giustificazione del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo»* – con la parentesi negoziale della prova.

5.1. Fra gli istituti senz’altro applicabili anche ai primi frangenti del rapporto lavorativo, intercorrente fra impiegato e p.a. d’afferenza, può rinvenirsi – vieppiù alla luce della sua preordinazione alla tutela, costituzionalmente garantita, della genitorialità e dell’infanzia



– quello contemplato dal summenzionato art. 42 *bis*, d. lgs. 151/2001, il quale permette al padre o alla madre di prole d'età inferiore a tre anni di ricongiungersi lavorativamente alla restante parte del nucleo familiare, presso la sede di servizio dell'altro genitore dipendente pubblico, ancorché «subordinatamente alla sussistenza di un posto vacante e disponibile di corrispondente posizione retributiva e previo assenso delle amministrazioni di provenienza e destinazione».

5.2. Nella vicenda qui esaminata, risultano provati mediante ampio carteggio documentale, e comunque non contraddetti da parte avversaria: a) la natura dell'attività lavorativa del padre di [REDACTED], [REDACTED]; b) la sede di servizio di lui; e c) la sussistenza di posti vacanti e disponibili presso il Tribunale di Cosenza, destinazione provvisoria ambita dalla ricorrente.

6. Quanto, infine, al *periculum in mora*, depone per la sua riconoscibilità nella fattispecie la consistenza degli interessi coinvolti, tutti attinenti a valori preminenti della persona – quali la realizzazione della propria aspirazione alla genitorialità, e il completo adempimento della propria missione endofamiliare, nonché la salvaguardia dell'armonioso sviluppo psico-fisico della prole in tenerissima età – nella consapevolezza per la quale il mancato riavvicinamento della ricorrente al proprio figlio e al marito cagionerebbe un permanente pregiudizio all'unità familiare, alla personalità morale della prestatrice, al suo *status* genitoriale (nei termini specificamente tutelati da disposizioni primarie, dalla cui disamina emerge l'intenzione normativa di accordare tendenziale prevalenza alla preservazione dell'integrità del nucleo familiare), detrimento idoneo a riverberare i propri effetti – in guisa di un danno riflesso – sui restanti componenti della famiglia.

6.1. Lo stesso è a dirsi, inoltre, per la scarsità e problematicità dei collegamenti (soprattutto pubblici) intraregionali, fra le città di Vibo Valentia e Cosenza (sede di attuale residenza della ricorrente), sufficientemente dimostrate dalla lavoratrice, ai fini della presente fase cautelare.

7. Per tutte le ragioni dianzi illustrate, dunque, il ricorso va accolto.

8. La controvertibilità in diritto dei presupposti d'affermazione del *fumus boni iuris* consiglia, nondimeno, la compensazione integrale delle spese del presente giudizio.

**p.q.m.**



pronunciandosi sul ricorso ex art. 700 c.p.c. presentato da [REDACTED], nei confronti del Ministero [REDACTED], in persona del Ministro *pro tempore*, ogni diversa istanza ed eccezione disattese, così provvede:

- accoglie il ricorso, e per gli effetti condanna il Ministero [REDACTED], in persona del l.r.p.t., ad assegnare temporaneamente alla ricorrente la sede di servizio del Tribunale di Cosenza;
- compensa integralmente fra le parti le spese di lite.

Vibo Valentia, 30/11/2018.

Il Giudice del Lavoro  
Ilario Nasso

