



21874/15

ESENTE REGISTRAZIONE - ESENTE ROLLI - ESENTE DIRITTI

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Oggetto

[Empty box]

R.G.N. 23886/2012

Cron. 21874

Rep.

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

- Dott. PAOLO STILE - Presidente - Ud. 16/07/2015
- Dott. VITTORIO NOBILE - Rel. Consigliere - PU
- Dott. UMBERTO BERRINO - Consigliere -
- Dott. PAOLA GHINOY - Consigliere -
- Dott. IRENE TRICOMI - Consigliere -

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 23886-2012 proposto da:

SINT S.P.A. C.F. 12298870150, in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, PIAZZA CAVOUR 19, presso lo studio dell'avvocato FEDERICA PATERNO', che la rappresenta e difende unitamente agli avvocati RAFFAELE DE LUCA TAMAJO, FRANCO TOFFOLETTO e ANDREA MORONE, giusta delega in atti;

- **ricorrente** -

contro

UBERTI ELENA GIUSEPPINA C.F. BRTLGS80C42L400Z,

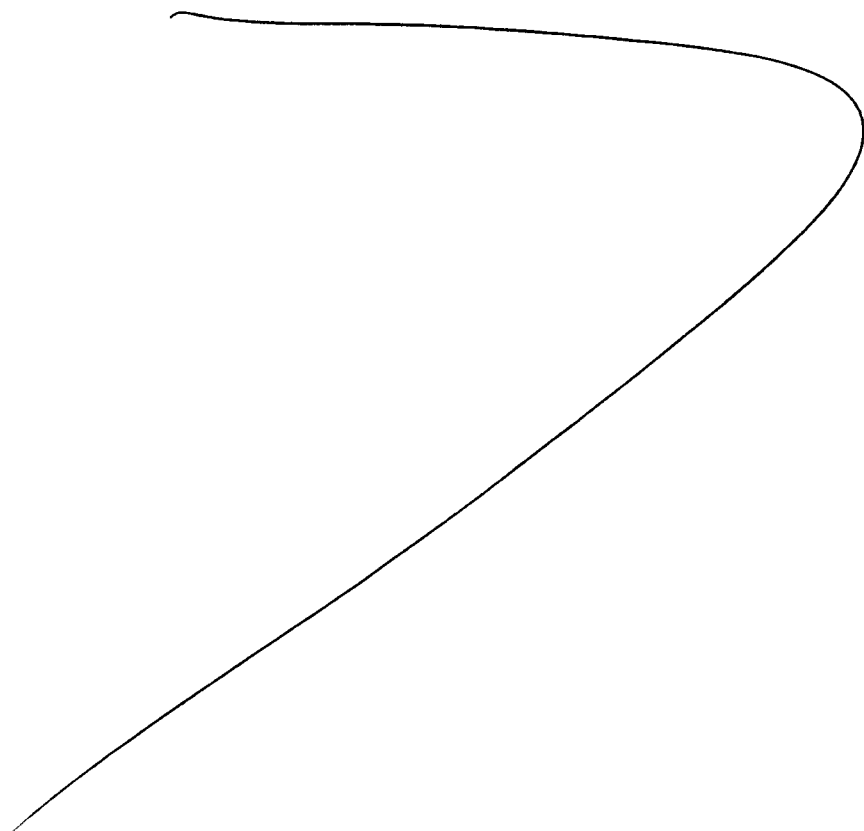
elettivamente domiciliata in ROMA, VIA NICOTERA 29,
presso lo studio dell'avvocato GIORGIO ALLOCCA,
rappresentata e difesa dall'avvocato MASSIMILIANO
FIORIN giusta delega in atti;

- **controricorrente** -

avverso la sentenza n. 189/2012 della CORTE D'APPELLO
di BRESCIA, depositata il 20/04/2012 R.G. N.
597/2011;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica
udienza del 16/07/2015 dal Consigliere Dott. VITTORIO
NOBILE;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore
Generale Dott. RICCARDO FUZIO, che ha concluso per
l'accoglimento del 2° e 3° motivo, assorbito il 1°
motivo del ricorso.





SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato il 25-10-2011 la SINT s.p.a. proponeva appello contro la sentenza n. 222/2011 del Tribunale di Bergamo, con la quale, ritenuta la nullità del patto di prova in ragione della violazione, quanto alla durata, dell'art. 4 r.d.l. n. 1825/1924 e dichiarata conseguentemente l'illegittimità del licenziamento intimato a Elena Uberti in data 25-2-2009, la società era stata condannata alla reintegrazione della lavoratrice nel posto di lavoro e al risarcimento del danno ex art. 18 l. n. 300/1970.

L'appellante eccepiva l'ultrapetizione quanto alla dichiarazione di nullità del patto di prova che non era stata oggetto della domanda introduttiva e lamentava l'erronea interpretazione del citato art. 4, trattandosi di norma derogabile dal contratto collettivo, nella specie metalmeccanico privato che per le mansioni di sesto livello, oggetto della prova, aveva previsto la durata di sei mesi, e considerato che le caratteristiche proprie del detto inquadramento erano sicuramente presenti nelle mansioni assegnate alla lavoratrice di addetta all'ufficio acquisti per le società dell'intero gruppo.

La lavoratrice si costituiva replicando all'impugnazione della società e proponendo appello incidentale contro il rigetto della eccezione di nullità del patto di prova per indeterminatezza delle mansioni, avendo il giudice di primo grado erroneamente ritenuto che il contenuto dei compiti assegnati alla Uberti fosse desumibile *per relationem* dalle descrizioni dei profili professionali previsti per l'inquadramento nel sesto livello del ccnl e proponendo altresì appello incidentale contro la compensazione delle spese processuali.



La Corte d'Appello di Brescia, con sentenza depositata il 20-4-2012, respingeva entrambi gli appelli e condannava la società a pagare alla Uberti la metà delle spese del grado, compensando l'altra metà.

In sintesi la Corte territoriale rilevava che nel ricorso introduttivo era stata dedotta la violazione dell'art. 4 r.d.l. citato ed era stata eccepita la nullità del patto di prova anche sotto questo profilo, in via preliminare e incidentale, rispetto alla domanda consequenziale di accertamento della illegittimità del licenziamento.

La Corte, poi, in base ai principi generali sulla gerarchia delle fonti, escludeva che il detto art. 4 - norma sicuramente imperativa - potesse essere derogato da norme di contratto collettivo di diritto comune, ed affermava che tanto non era contraddetto dall'art. 10 della legge n. 604 del 1966, diretto semplicemente a confermare il termine massimo già in vigore, quale limite invalicabile per la libera recedibilità dal rapporto di lavoro, con esclusione solo entro quel limite dell'applicabilità della disciplina limitativa dei licenziamenti.

La Corte, inoltre, accertava che l'attività della lavoratrice, pur complessa e inerente alle operazioni di approvvigionamento, in sostanza non aveva ambiti decisionali autonomi ed era svolta tutta nell'ambito di procedure predisposte e di condizioni predefinite ed affermava che non era consentito alla contrattazione collettiva, attraverso declaratorie meramente nominali, derogare al contenuto sostanziale dell'art. 4 citato.

La Corte, infine, respingeva anche l'appello incidentale rilevando che le mansioni indicate in contratto erano sufficientemente specifiche e che la compensazione delle spese da parte del primo giudice risultava giustificata per la novità e complessità delle questioni trattate.

Per la cassazione di tale sentenza la Sint s.p.a. ha proposto ricorso con tre motivi.

La Uberti ha resistito con controricorso.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con il primo motivo la società ricorrente lamenta il mancato accoglimento dell'eccezione di ultrapetizione avanzata con l'appello.

In particolare, premesso che la lavoratrice aveva chiesto unicamente di "accertare e dichiarare la illegittimità e/o nullità del licenziamento" con condanna alla reintegrazione e al risarcimento del danno, la ricorrente sostiene che "i termini della vicenda avrebbero richiesto che la signora Uberti chiedesse, in via autonoma e preliminare, l'accertamento e la dichiarazione di nullità delle clausole del contratto collettivo e del patto di prova per contrarietà a norma imperativa", giacché "l'invalidità del patto di prova, costituisce oggetto di un accertamento autonomo ed ulteriore, che avrebbe potuto trarre origine esclusivamente da una altrettanto autonoma ed esplicita domanda di cui non v'è traccia nelle conclusioni del ricorso di primo grado".

Il motivo è infondato.

Come è stato ripetutamente affermato da questa Corte, "l'interpretazione della domanda spetta al giudice del merito, per cui, ove questi abbia espressamente ritenuto che una certa domanda era stata avanzata - ed era compresa nel *thema decidendum* - tale statuizione, ancorché in ipotesi erronea, non può essere direttamente censurata per ultrapetizione, atteso che, avendo comunque il giudice svolto una motivazione sul punto, dimostrando come una certa questione debba ritenersi ricompresa tra quelle da decidere, il difetto di ultrapetizione non è logicamente verificabile prima di avere accertato

l'erroneità di quella medesima motivazione. In tal caso, il dedotto errore del giudice non si configura come *error in procedendo*, ma attiene al momento logico relativo all'accertamento in concreto della volontà della parte, e non a quello inerente a principi processuali, sicché detto errore può concretizzare solo una carenza nell'interpretazione di un atto processuale, ossia un vizio sindacabile in sede di legittimità unicamente sotto il profilo del vizio di motivazione” (v. Cass. 5-2-2014 n. 2630, Cass. 31-1-2007 n. 2096, Cass. 18-4-2006 n. 8953, Cass. 21-2-2006 n. 3702).

Nella specie la Corte territoriale ha affermato che “nel ricorso introduttivo viene dedotta esplicitamente la violazione dell’art. 4 r.d. n. 1825/24 e viene eccepita la nullità del patto di prova anche sotto questo profilo, in via preliminare e incidentale, rispetto alla domanda di accertamento di illegittimità del licenziamento, che è domanda consequenziale.”

Così interpretata chiaramente la domanda dai giudici di merito, in base alle deduzioni attoree, nel senso che l’accertamento della nullità del patto di prova era posto a fondamento dell’impugnazione del licenziamento - con motivazione peraltro non censurata ex art. 360, comma primo, n. 5 c.p.c., - è fuor di dubbio che il detto accertamento fosse compreso nel *thema decidendum* e che la sentenza impugnata non è incorsa nel vizio denunciato.

Con il secondo motivo, denunciando violazione degli artt. 4 e 17 r.d.l. n. 1825 del 1924, la ricorrente sostiene che tale normativa era certamente derogabile dai contratti collettivi.

In particolare la ricorrente, premesso che nel 1924 vigeva un principio di libera recedibilità dai rapporti di lavoro, rileva che la contrattazione collettiva si è occupata nel tempo di rimodulare la durata massima della prova,

adeguandola alle mutazioni dell'ordinamento normativo e alle attuali e molto più significative garanzie offerte dal regime di stabilità.

La ricorrente, inoltre, sostiene che al riguardo nessuna indicazione di segno contrario è rintracciabile nell'art. 17 dello stesso r.d.l., il quale "non aveva certo l'obiettivo di imporsi coattivamente alla contrattazione collettiva e alle sue determinazioni, ma solo quello di garantire l'imperatività dei precetti legali nei confronti dell'autonomia individuale" ed aggiunge che "una durata limitata del periodo di prova poteva trovare qualche giustificazione in un contesto normativo in cui era assente ogni vincolo alla libera licenziabilità", non essendo peraltro comparabile la disciplina del 24 con un contesto complessivo ben più favorevole, quale quello previsto dal ccnl Metalmeccanici del 2008.

In ogni caso la ricorrente rileva ed evidenzia la innegabile funzione quantomeno integrativa della contrattazione collettiva in materia di prova e di inquadramento professionale rispetto al regio decreto del 1924.

Con il terzo motivo, denunciando violazione dell'art. 4 r.d.l. citato quanto all'identificazione dei criteri adottati dalla norma per la differenziazione delle figure professionali alle quali si riferisce, la ricorrente evidenzia che entrambe le categorie contrattuali del ccnl Metalmeccanici considerate, la sesta (alla quale apparteneva la lavoratrice) e la settima, rientrano nel primo gruppo di figure impiegatizie di cui all'art. 4 del regio decreto, per le quali, con allineamento determinato dalla contrattazione collettiva, è legittima la previsione di una prova di durata massima di sei mesi.

Anche tali motivi, connessi fra loro, non meritano accoglimento.

Al riguardo va rilevato che questa Corte, con la sentenza 29-9-2008 n. 24282, ha già dato continuità al principio, affermato con decisioni risalenti nel tempo ma mai smentite, secondo cui l'art. 2096 Cod. civ., nel disciplinare l'assunzione in prova del lavoratore, non ha esaurito l'intera regolamentazione di questo speciale fenomeno nell'ambito del rapporto di lavoro, ma ha semplicemente dettato una disciplina di carattere generale che, anziché escludere, implica l'integrazione ad opera di altre norme, riguardanti elementi e modalità particolari, per le quali deve continuarsi a far riferimento al r.d.l. 13 novembre 1924, n. 1825, sullo impiego privato, che non è stato abrogato quindi dalle norme sopravvenute del codice civile vigente. Pertanto, come è stato chiarito, è tuttora operante la norma contenuta nell'art. 4 della citata legge, che fissa la durata massima di tre mesi per il periodo di prova degli impiegati che non siano institori, procuratori, rappresentanti a stipendio fisso, direttori tecnici o amministrativi e impiegati di grado e funzioni equivalenti. D'altra parte l'art. 10 della legge n. 604 del 1966, nel precisare che la legge si applica a tutti i prestatori di lavoro e, per quelli assunti in prova, dal momento in cui l'assunzione diventa definitiva, e, in ogni caso, quando sono decorsi sei mesi dall'inizio del rapporto di lavoro, non ha inteso dettare una nuova disciplina del contratto di assunzione in prova e fissare un nuovo termine alla sua durata, tale da rendere inoperante la disciplina precedente (Cass. 3625/1975; in senso sostanzialmente conforme, Cass. 1855/1983, esplicita nel senso che l'art. 4 del r.d.l. 13 novembre 1924 n. 1825 sul contratto di impiego privato, non è stato abrogato dalla legge 15 luglio 1966 n. 604; v. anche Cass.1017/1985; Cass. 6575/1985).

V. White

In tale quadro è stato più volte affermato che, proprio allorquando si tratta di “funzioni equivalenti” a quelle di un dirigente nel senso previsto dall’art. 4 del r.d.l. citato, la detta norma “trova applicazione anche nei confronti degli impiegati di prima categoria, con mansioni di concetto di particolare importanza e di collaborazione immediata ed attiva nell’ambito dell’organizzazione aziendale” (v. fra le altre Cass. n. 1855/1983, 6575/1985, cfr. da ultimo anche Cass. 27-10-2014 n. 22758, che ha affermato la applicabilità “anche agli impiegati di sesto livello, con mansioni di responsabile dell’ufficio, atteso che tali mansioni sono qualificabili come equivalenti a quelle direttive”).

D’altra parte, pur non negandosi la funzione integratrice della contrattazione collettiva in materia di inquadramento, è evidente che la stessa non può comunque giungere a derogare ad una chiara norma imperativa.

Nel medesimo quadro, del resto, con la già citata sentenza di questa Corte 3625/1975, è stato chiarito che spetta al giudice ordinario, ove rilevi l’esistenza di un contrasto tra clausole contrattuali recepite nel decreto delegato, che rende efficace *erga omnes* un contratto collettivo di lavoro, e norme imperative di legge, la disapplicazione di dette clausole, a norma dell’art. 5 della legge 14 luglio 1959, n. 741, ed in specie è stato ritenuto incompatibile con l’art. 4 del r.d.l. 13 novembre 1924, n. 1825, che fissa in tre mesi la durata massima del periodo di prova, l’art. 6 del ccnl per gli impiegati dipendenti da imprese edili, esteso *erga omnes* con d.P.R. 14 luglio 1960, n. 1032, il quale fissa, invece, in quattro mesi la durata massima del periodo di prova.

A maggior ragione, quindi, deve ritenersi incompatibile una previsione in contrasto con la detta norma contenuta in un contratto collettivo di diritto

comune, come nel caso in esame (sul punto cfr. Cass. n. 24282/2008 cit. in motivazione).



Tali principi, che il Collegio ritiene di condividere, vanno qui riaffermati.

Orbene, nel caso in esame, premesso che occorre “stabilire se, atteso l’inquadramento previsto dal ccnl della figura professionale dell’approvvigionatore nei livelli quinti, sesto e settimo, le caratteristiche delle mansioni per le quali è stato stipulato il patto di prova con la Uberti (inquadrate nel sesto livello) abbiano i requisiti” di cui all’art. 4 del r.d.l. cit. (caratterizzati dall’esercizio di poteri decisionali vincolanti per il datore di lavoro), la Corte territoriale, esaminato l’inquadramento contrattuale e valutate attentamente le mansioni della Uberti in base alle risultanze documentali, ha accertato che “si tratta in sostanza di un’attività anche complessa, inerente alle operazioni di approvvigionamento, ma senza ambiti decisionali autonomi, svolta tutta invece nell’ambito di procedure predisposte e di condizioni predefinite”.

Tanto rilevato la Corte ha quindi escluso che “per quanto sia indubitabile la funzione integrativa della contrattazione collettiva in materia di periodo di prova e di inquadramento professionale, questa funzione possa avere contenuti tali da comportare deroghe a norme imperative” ed ha concluso che nella fattispecie “non è nemmeno ravvisabile una possibile deroga a favore del lavoratore.

Tale accertamento risulta conforme ai principi sopra ribaditi ed, in fatto, è altresì sorretto da congrua motivazione, così resistendo anche alle censure di cui ai motivi secondo e terzo.

Il ricorso va pertanto respinto e, in ragione della soccombenza, la ricorrente va condannata al pagamento delle spese in favore della controricorrente.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna la ricorrente a pagare alla controricorrente le spese, liquidate in euro 100,00 per esborsi e euro 3.500,00 per compensi, oltre spese generali e accessori di legge.

Roma 16 luglio 2015

IL CONSIGLIERE ESTENSORE

V. Horio White

IL PRESIDENTE

Verde Stl

Il Funzionario Giudiziario
Dott.ssa Donatella COLETTA
Donatella Coletta
Depositato in Cancelleria



oggi, **27 OTT. 2015**

Il Funzionario Giudiziario
Dott.ssa Donatella COLETTA
Donatella Coletta