

LAVORO SUBORDINATO (RAPPORTO DI)

Licenziamento

Periodo di prova, in genere

Fatto	Diritto	P.Q.M.
--------------	----------------	---------------

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. MANNA Antonio - Presidente -

Dott. PATTI Adriano Piergiovanni - Consigliere -

Dott. LORITO Matilde - Consigliere -

Dott. LEONE Margherita Maria - rel. Consigliere -

Dott. GARRI Fabrizia - Consigliere -

ha pronunciato la seguente:

ORDINANZA

sul ricorso 11313/2016 proposto da:

V.A., elettivamente domiciliato in 00195, PIAZZALE CLODIO N 14, presso lo studio dell'avvocato MASSIMO DI CELMO, rappresentato e difeso dall'avvocato MARIA IRENE ROTELLA, giusta delega in atti;

- ricorrente -

contro

GESAN S.R.L.;

- intimata -

avverso la sentenza n. 985/2015 della CORTE D'APPELLO di CATANZARO, depositata il 26/10/2015 R.G.N. 1500/2014.

Svolgimento del processo

Che la Corte di appello di Catanzaro con la sentenza n. 985/2015 aveva confermato la sentenza con la quale il Tribunale di Crotone aveva rigettato il ricorso di V.A. diretto alla declaratoria del licenziamento intimato dalla Gesan srl;

che la Corte aveva escluso la eccepita nullità del patto di prova ritenendo che, se pur la prestazione in precedenza svolta dal V. presso differenti imprenditori che avevano reso il servizio dato in appalto alla Gesan srl, era di contenuto identico a quella oggetto del patto di prova, la stessa era stata eseguita nei confronti di soggetti totalmente differenti e non legati da rapporti con gli altri imprenditori;

che in ragione di ciò nel caso di mancato superamento della prova era operativo il principio di libera recedibilità del datore di lavoro, non tenuto, peraltro, a motivare le ragioni della scelta espulsiva;

che avverso detta decisione il V. proponeva ricorso affidandolo a tre motivi;

che la Gesan srl rimaneva intimata.

Motivi della decisione

1) - che con il primo motivo il ricorrente ha denunciato la violazione e falsa applicazione *dell'art. 2096 c.c.*, e dell'art. 1) punto B2/13 del Capitolato di appalto per l'affidamento dei servizi vari;

2) - che con il secondo motivo è denunciata la carenza di motivazione della sentenza sul punto relativo alla violazione del predetto art. 1 del capitolato d'appalto;

che per entrambi i motivi, trattati congiuntamente, il ricorrente evidenzia l'erroneità ed insufficienza della sentenza nella parte in cui aveva ritenuto irrilevante la circostanza della continuità delle medesime mansioni svolte dal ricorrente presso gli altri imprenditori succedutisi nell'appalto;

3)- che questa corte ha avuto occasione di chiarire che "Nel lavoro subordinato, il patto di prova tutela l'interesse di entrambe le parti a sperimentarne la convenienza, sicchè è illegittimamente stipulato ove la suddetta verifica sia già intervenuta, con esito positivo, per le stesse mansioni e per un congruo lasso di tempo. Ne consegue che la ripetizione del patto di prova in successivi contratti di lavoro tra le medesime parti è ammissibile solo se, in base all'apprezzamento del giudice di merito, vi sia

la necessità per il datore di lavoro di verificare, oltre alle qualità professionali, anche il comportamento e la personalità del lavoratore in relazione all'adempimento della prestazione, trattandosi di elementi suscettibili di modificarsi nel tempo per molteplici fattori, attinenti alle abitudini di vita o a problemi di salute (Cass. n. 15059/015).

Il principio in questione, se pur riferito ad una fattispecie, quale quella in esame, in cui il patto di prova riguardi una prestazione con mansioni di eguale contenuto resa in successione in favore di differenti datori di lavoro nell'appalto, deve comunque confrontarsi con l'eguale necessità che vi sia la possibilità per il datore di lavoro di verificare, oltre alle qualità professionali, anche il comportamento e la personalità del lavoratore in relazione all'adempimento della prestazione, trattandosi di elementi suscettibili di modificarsi nel tempo per molteplici fattori, attinenti alle abitudini di vita o a problemi di salute (Cass. n. 15059/015);

In ragione del contemperamento delle diverse esigenze ed interessi sottesi al risultato della prova, risulta quindi coerente la valutazione della Corte territoriale relativa alla legittimità del patto di prova inserito in un contratto di nuova stipulazione che, se pur operante nel contesto dell'appalto, lasci inalterata la necessità di valutazione del permanere degli elementi di qualificazione della prestazione lavorativa ivi compreso il vincolo fiduciario, soprattutto in presenza di differenti datori di lavoro.

In conseguenza di quanto detto deve quindi ritenersi che "il licenziamento intimato nel corso o al termine del periodo di prova, avendo natura discrezionale, non deve essere motivato, neppure in caso di contestazione in ordine alla valutazione della capacità e del comportamento professionale del lavoratore stesso; incombe, pertanto, sul lavoratore licenziato, che deduca in sede giurisdizionale la nullità di tale recesso, l'onere di provare, secondo la regola generale di cui *all'art. 2697 c.c.*, sia il positivo superamento del periodo di prova, sia che il recesso è stato determinato da motivo illecito e quindi, estraneo alla funzione del patto di prova" (Cass. n. 1180/2017).

Il ricorso deve essere rigettato. Attesa la mancata costituzione del controricorrente nulla per le spese.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso. Nulla per le spese.

Ai sensi del *D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma quater*, dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte del ricorrente dell'ulteriore importo, a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso, a norma dello stesso art. 13, comma 1 bis.

Così deciso in Roma, il 29 marzo 2018.

Depositato in Cancelleria il 11 luglio 2018
