

# CASSAZIONE – Ordinanza 11 luglio 2018, n. 18268

Licenziamento per mancato superamento della prova – Nullità del patto di prova – Prestazione resa in successione in favore di differenti datori di lavoro nell'appalto – Contenuto della prestazione identico a quella oggetto del patto di prova – Non sufficiente – Ulteriore necessità che il datore di lavoro verifichi anche il comportamento e la personalità del lavoratore in relazione all'adempimento della prestazione

## *Rilevato*

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 G. srl; che la Corte aveva escluso la eccepta 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 G. 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 G. srl rimaneva intimata;

## *Considerato*

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, sicché 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 temperamento 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 costruzione del controricorrente nulla per le spese.

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

Rigetta il ricorso. Nulla per le spese.

Ai sensi dell'art. 13 comma quater del d.p.r. n. 115 del 2002, 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 del comma 1-bis, dello stesso articolo 13.