

Dottrina e Dottrine

ADL - Argomenti di Diritto del Lavoro, 1 / 2015, p. 242

IL PATTO DI PROVA NEL CCNL DEL COMPARTO REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI. LA CAUSA ED I PRESUPPOSTI CHE NE LEGITTIMANO LA REITERAZIONE.

Giorgia Casiello

Per quanto il presupposto logico della pronuncia in esame sia costituito dall'applicabilità dell'articolo 2096 Cod. Civ., nonché dei relativi principi elaborati dalla giurisprudenza, ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche la Suprema Corte, nella sentenza in epigrafe, omette ogni riferimento all'analisi della questione e si pronuncia, attraverso una ricostruzione in termini strettamente privatistici, sulla legittimità dell'apposizione, da parte dell'Amministrazione datrice di lavoro, di un patto di prova ad un contratto a tempo indeterminato stipulato con un soggetto già precedentemente assunto, a seguito del superamento di una precedente prova, con contratto a tempo determinato per lo svolgimento delle medesime mansioni. La decisione in commento, dunque, pur riguardando un rapporto di lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione, è riconducibile ad una più ampia questione interpretativa e cioè all'identificazione di quei presupposti che, alla luce della funzione del patto di prova, ne legittimano la reiterazione anche nell'ambito di due successivi contratti di lavoro intercorsi tra le medesime parti ed aventi ad oggetto le medesime mansioni.

Per quanto il presupposto logico della pronuncia in esame sia costituito dall'applicabilità dell'articolo 2096 Cod. Civ., nonché dei relativi principi elaborati dalla giurisprudenza, ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni (P. BELLOCCHI, *Il contratto individuale di lavoro*, in F. CARINCI - L. ZOPPOLI (a cura di), *Il lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni*, in F. CARINCI (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, V, Torino, 2004, pag. 546; Cass. 2 agosto 2010, n. 17970, in *Giust. Civ. Mass.*, 2010, IX, pag. 1172; Cass. 13 agosto 2009, n. 21586, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2009, II, pag. 377, con nota di E. ALES) la Suprema Corte, nella sentenza in epigrafe, omette ogni riferimento all'analisi della questione e si pronuncia, attraverso una ricostruzione in termini strettamente privatistici, sulla legittimità dell'apposizione, da parte dell'Amministrazione datrice di lavoro, di un patto di prova ad un contratto a tempo indeterminato stipulato con un soggetto già precedentemente assunto, a seguito del superamento di una precedente prova, con contratto a tempo determinato per lo svolgimento delle medesime mansioni.

La decisione in commento, dunque, pur riguardando un rapporto di lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione, è riconducibile ad una più ampia questione interpretativa e cioè all'identificazione di quei presupposti che, alla luce della funzione del patto di prova, ne legittimano la reiterazione anche nell'ambito di due successivi contratti di lavoro intercorsi tra le medesime parti ed aventi ad oggetto le medesime mansioni.

Il Dott. Dc viene assunto dalla Provincia di Prato con un contratto a tempo determinato per ragioni sostitutive al quale viene apposto un patto di prova della durata di quindici giorni per lo svolgimento di mansioni di Comandante del Corpo di Polizia Provinciale. Superata la prova e decorso il termine previsto, il contratto cessa alla naturale scadenza. A seguito del superamento della selezione concorsuale per Comandante del Corpo di Polizia Provinciale, il lavoratore viene poi riassunto dalla stessa Amministrazione con un contratto a tempo indeterminato per lo svolgimento delle medesime mansioni, al quale viene apposto un periodo di prova la cui durata di sei mesi è determinata dalla contrattazione collettiva. Al termine di questo secondo

periodo di prova, l'Amministrazione risolve il contratto per mancato superamento della stessa da parte del lavoratore.

La legittimità del recesso risulta connessa all'apposizione, al secondo contratto, della clausola di prova di cui il ricorrente contesta la legittimità, sul presupposto che il patto risulta privo della funzione tipica, avendo l'Amministrazione datrice già sperimentato, attraverso l'esito positivo della prima prova, le qualità professionali.

La legittimità della clausola e dunque del recesso viene, tuttavia, confermata dalla sentenza di primo grado del Tribunale territorialmente competente, nonché da quella della Corte d'Appello.

Entrambe rilevano l'esistenza di un'effettiva necessità per l'Amministrazione di verificare le qualità professionali, il comportamento e la personalità del lavoratore. Necessità che in alcun modo risulta soddisfatta dall'accertamento oggetto del patto apposto al primo contratto di lavoro. Quella sperimentazione, infatti, risultando "funzionalmente parametrata" ad un contratto stipulato per mere esigenze temporanee di sostituzione, si sostanzia in una verifica circoscritta delle qualità professionali del lavoratore ed in quanto tale insufficiente per la verifica di "altre" capacità quali quelle organizzative, di direzione e di coordinamento essenziali per l'esecuzione del diverso rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Contro la decisione della Corte d'Appello il lavoratore propone ricorso per Cassazione con vari motivi, tutti rigettati.

A fronte del silenzio dell'art. 2096 Cod. Civ. sull'apponibilità della clausola di prova in contratti successivi, la Corte affronta la questione muovendosi dall'analisi della causa del patto.

Non discutendo l'identità della funzione assolta dalla clausola, tanto nell'ambito di un rapporto di lavoro privato quanto in quello alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni (S. PALLADINI, *Il periodo di prova nel rapporto di pubblico impiego: indicazione delle mansioni, verifica delle capacità professionali e recesso*, in *Lav. Pubbl. Amm.*, I, 2007, pag. 171) la Suprema Corte conferma l'ormai consolidato orientamento giurisprudenziale secondo cui la causa del patto è identificabile nella tutela dell'interesse di entrambe le parti a verificare la reciproca convenienza del contratto (Cass. 22 giugno 2012, n. 10440, in *Giust. Civ. Mass.*, 2012, VI, pag. 864; Cass. 30 luglio 2009, n. 17767, in *Giust. Civ. Mass.*, 2005, 6; Cass. 8 gennaio 2008, n. 138, in *Foro It.*, 2008, III, col. 762; Cass. 29 luglio 2005, n. 15960, in *Giust. Civ. Mass.*, 2005, 6; Cass. 5 maggio 2004, n. 8579, in *Giust. Civ. Mass.*, 2004, 5; Cass. 11 marzo 2004, n. 5016, in *Giust. Civ. Mass.*, 2004, 3; Cass. 13 settembre 2003, n. 13498, in *Giust. Civ. Mass.*, 2003, 9; Cass. 22 marzo 2000, n. 3451, in *Giust. Civ. Mass.*, 2000, pag. 622; Cass. 7 dicembre 1998, n. 12379, in *Giust. Civ. Mass.*, 1998, pag. 36).

A tal riguardo il Giudice di legittimità precisa che l'esperimento della prova risulta funzionale al soddisfacimento non solo dell'interesse del datore a saggiare le capacità professionali del lavoratore, ma anche di quello del prestatore a verificare la convenienza del contratto in relazione alle prestazioni richiestegli, nonché alle condizioni di svolgimento del rapporto.

Alla luce di quanto suddetto, l'apposizione della clausola di prova in relazione a contratti successivi stipulati tra le medesime parti risulta legittima nei casi in cui il patto, pur reiterato, continui ad assolvere la suddetta funzione di "sperimentazione bilaterale" (Cass. 24 luglio 1990, n. 7493, in *Mass. Giur. Lav.*, 1991, pag. 685).

Funzione che *prima facie* parebbe mancare laddove, come nel caso di specie, tra le parti sia intercorso, a seguito dell'esito positivo della prova, un precedente rapporto di lavoro avente ad oggetto le medesime mansioni.

A tal riguardo, è la stessa giurisprudenza di legittimità ad affermare che "il patto di prova deve ritenersi illegittimamente apposto quando non sia funzionale alla sperimentazione della reciproca convenienza al contratto, per essere questa già intervenuta, con esito positivo, attraverso lo svolgimento di un precedente rapporto di lavoro tra le parti, avente ad oggetto le medesime mansioni" (Cass. 24 luglio 1990, n. 7493, in *Mass. Giur. Lav.*, 1991, pag. 685; Cass. 5 maggio 2004, n. 8579, in *Giust. Civ. Mass.*, 2004, pag. 5).

Nella direzione dell'assenza causale del patto nell'ambito di due contratti successivi aventi ad oggetto le medesime mansioni, ma prescindendo dal dato fenomenologico del superamento della prova, si era già espresso quell'orientamento che aveva ritenuto illegittima la reiterazione sulla base del presupposto che il lavoratore avesse già prestato per un congruo lasso di tempo la propria opera presso il datore di lavoro (Cass. 7 dicembre 1998, n. 12379, in *Giust. Civ. Mass.*, 1998, pag. 36) e che dunque la sperimentazione fosse già implicitamente intervenuta con esito positivo.

La Corte, tuttavia, nella sentenza in commento, superando l'ostacolo dell'identità delle mansioni, nonché l'esito positivo della prova in relazione al primo rapporto di lavoro – elementi questi ultimi potenzialmente idonei a privare il patto successivo della sua funzione – considera come l'esistenza della causa del patto non possa essere messa in discussione laddove risulti necessario verificare non la mera esistenza delle capacità professionali, quanto la relativa permanenza.

Nel caso di contratti successivi, infatti, il tempo intercorso tra gli stessi, potrebbe incidere qualitativamente sulle capacità professionali non solo direttamente, ma anche attraverso l'intervento di fattori socio-ambientali-abitudini di vita-problemi di salute idonei a compromettere l'esatta esecuzione della prestazione (Cass. 22 giugno 2012, n. 10440, in *Giust. Civ. Mass.*, 2012, VI, pag. 864; Cass. 30 luglio 2009, n. 17767, *Giust. Civ. Mass.*, 2005, 6; Cass. 8 gennaio 2008, n. 138, in *Foro It.*, 2008, III, col. 762; Cass. 29 luglio 2005, in *Giust. Civ. Mass.*, 2005, 6; Cass. 11 marzo 2004, n. 5016, in *Giust. Civ. Mass.*, 2004, 3; Cass. 18 febbraio 1995, n. 1741, in *Giust. Civ. Mass.*, 1995, 187).

Sulla base di una siffatta ricostruzione, l'elemento statico-oggettivo dell'identità delle mansioni, nonché l'esito positivo della prima sperimentazione, non risultano, dunque, più sufficienti a privare il patto della causa tipica ed il dato temporale diventa il parametro per verificare l'esistenza della necessità effettiva della prova.

Ed è proprio sulla scorta di quanto riferito che, *a contrario*, la giurisprudenza di legittimità aveva considerato illegittima l'apposizione del patto di prova al secondo contratto di lavoro in relazione non solo alla brevità dell'intervallo di tempo intercorso fra la conclusione del primo rapporto e la stipula del nuovo contratto di lavoro, ma anche alla durata del primo rapporto. Siffatti elementi risultavano, infatti, idonei ad escludere la possibilità dell'intervento di fattori successivi che avrebbero inciso qualitativamente sulle capacità professionali del lavoratore (Cass. 8 gennaio 2008, n. 138, in *Foro It.*, 2008, III, col. 762; Cass. 5 maggio 2004, n. 8579, in *Giust. Civ. Mass.*, 2004, 5; Cass. 11 marzo 2004, n. 5016, in *Giust. Civ. Mass.*, 2004, 3; Cass. 7 dicembre 1998, n. 12379, in *Giust. Civ. Mass.*, 1998, 36).

Se questi sono i presupposti logici dell'*iter* interpretativo della Corte, risulta interessante, a parere di chi scrive, sottolineare come nel caso di specie la legittima reiterazione del patto di prova nell'ambito di due contratti successivi di cui il primo a tempo determinato ed il secondo a tempo indeterminato, aventi ad oggetto le medesime mansioni, non risulti connessa alla necessità di verificare la permanenza delle qualità professionali del lavoratore a seguito dei possibili effetti modificativi del tempo, ma trovi il fondamento nell'esigenza di saggiare capacità "altre" quali quelle organizzative, di direzione e di coordinamento non sperimentate attraverso il primo patto di prova.

L'impossibilità della sperimentazione è, infatti, connessa, secondo la Corte, alla estrema brevità della durata del primo patto – di quindici giorni – giustificata dalle funzioni meramente sostitutive del contratto a tempo determinato cui quest'ultimo è apposto.

Alla luce di una simile ricostruzione la clausola di prova, conservando la funzione tipica della "sperimentazione", risulta allora legittimamente apposta, nonostante l'identità delle mansioni oggetto dei successivi contratti, nonché l'esito positivo della prima sperimentazione.

In altri termini, nella sentenza in commento sembrano non rilevare gli elementi dai quali le pronunce di legittimità sopra richiamate (in particolare Cass. 5 maggio 2004, n. 8579, in *Giust. Civ. Mass.*, 2004, 5; Cass. 11 marzo 2004, n. 5016, in *Giust. Civ. Mass.*, 2004, 3; Cass. 7 dicembre 1998 n. 12379 in *Giust. Civ. Mass.*, 1998, 36) avevano desunto l'assenza dell'elemento causale del patto e dunque la illegittimità della reiterazione.

Per la Corte, infatti, a rilevare è unicamente l'insufficienza, ai fini della sperimentazione delle capacità organizzative, di direzione e di coordinamento del lavoratore, della durata temporale del primo patto di prova, non rilevando in alcun modo né la relativa congruità del complessivo lasso di tempo – sei mesi – durante il quale il lavoratore aveva già eseguito la medesima prestazione presso l'Amministrazione datrice, né tantomeno l'intervallo temporale intercorrente tra i due contratti successivi aventi ad oggetto le medesime mansioni.

Sulla scorta della ricostruzione operata dalla Corte nella sentenza in commento, sussistendo l'elemento causale, l'apposizione del patto di prova della durata di sei mesi definita dal contratto collettivo di comparto al secondo contratto a tempo indeterminato non può, dunque, che considerarsi legittima.

Tutto il materiale in questo sito è copyright 2013 Wolters Kluwer Italia S.r.l. - Ipsoa.

E' vietata la riproduzione anche parziale.