



***Quando è legittimo ripetere
il periodo di prova
(Cass. 12 settembre 2019 n.22809)***

I *n caso di contratti di lavoro successivi con il medesimo datore di lavoro e per le stesse mansioni, è ammissibile che si ripeta il periodo di prova.*

*Ad affermarlo la Corte di Cassazione che nella **sentenza n. 22809 del 12 settembre 2019** ha affrontato il caso di un conducente di linea licenziato durante il periodo di prova apposto al contratto a tempo indeterminato per aver assunto un comportamento del tutto imprudente durante la guida di un mezzo di trasporto aziendale. Il lavoratore, in precedenza, aveva avuto una serie di contratti a termine e, presentando ricorso, aveva richiamato l'obbligo del Datore di lavoro di considerare i periodi di servizio prestati con rapporto a tempo determinato con le stesse mansioni o profilo di inquadramento, come unico periodo di lavoro per quanto riguarda le condizioni di impiego, l'anzianità di servizio ecc.*



*Secondo la Suprema Corte, la ripetizione del patto di prova in simili casi è legittima ove sia dimostrata **l'esigenza datoriale di verificare ulteriormente non solo le qualità professionali, ma anche il comportamento e la personalità del lavoratore** in relazione all'adempimento della prestazione, elementi suscettibili di modificarsi nel tempo per l'intervento di molteplici fattori attinenti alle abitudini di vita o a problemi di salute.*

Riportiamo una sintesi della sentenza in commento.

Fatti di causa

1. Con sentenza n. 825 pubblicata il 21.3.2017, la Corte d'appello di Bari ha respinto il reclamo di S. F., confermando la sentenza di primo grado che aveva, al pari dell'ordinanza emessa all'esito della fase sommaria, respinto l'impugnativa del licenziamento intimato al predetto da Ferrovie del G. s.r.l., con lettera del 6.11.2014.

2. La Corte d'appello ha premesso che lo S. era stato assunto dalla medesima società quale operatore di servizio (conducente di linea) in base a quattro contratti a tempo determinato, nel periodo dal luglio 2011 a settembre 2013; con contratto del 13.12.2013 il predetto era stato assunto a tempo indeterminato, con le medesime mansioni, e con un periodo di prova pari ad un anno, previsto dall'art. 13 del regolamento All. A al R.D. n. 148 del 1931.

3. Allo S. era stata mossa contestazione disciplinare per avere il 10.10.2014, alla guida dell'autobus nella tratta Cerignola – San Giovanni Rotondo, con passeggeri a bordo, impegnato un passaggio a livello rimanendo tra le due barriere nel frattempo abbassatesi, sì da essere stato costretto, per evitare lo scontro col treno, ad eseguire una retromarcia, urtando il portellone dell'autobus contro una delle barriere e danneggiando quest'ultima.

4. Con lettera del 6.11.2014 la società aveva intimato il licenziamento ai sensi dell'art. 47 del regolamento cit., sul rilievo che la condotta del dipendente, agente in prova, integrasse la fattispecie di cui all'art. 44 n. 2 o, almeno, quella di cui all'art. 42 n. 16, dell'Ali. A al R.D. n. 148 del 1931.

5. Con la stessa lettera, lo S. era stato esonerato dal servizio ai sensi dell'art. 14, lett. b), All. A al R.D. n. 148 del 1931 per mancato superamento della prova.

6. Sebbene lo S. avesse già lavorato per lo stesso datore e con identiche mansioni, la Corte d'appello ha ritenuto legittimo il patto di prova e, a tal fine, determinante la espressa previsione dello stesso ad opera della legge (art. 9, All. A al R.D. n. 148 del 1931).

7. Ha valutato la condotta posta in essere dallo S. come riconducibile alle ipotesi per cui l'art. 44 n. 2 cit. prevede la retrocessione, oppure a quella per cui l'art. 42 n. 16 prevede la sospensione; ha ritenuto legittimo il licenziamento ai sensi dell'art. 47 cit., secondo cui "gli agenti in prova che incorrano in una delle mancanze indicate negli artt. da 42 a 45 del presente regolamento possono essere licenziati in qualunque momento senza compenso alcuno".

8. Avverso tale sentenza il sig. S. ha proposto ricorso per cassazione, affidato ad un unico articolato motivo, cui ha resistito con controricorso Ferrovie del G. s.r.l..

Ragioni della decisione

Omissis 2. Ha censurato la sentenza d'appello per aver ritenuto legittima l'apposizione del patto di prova al contratto di lavoro a tempo indeterminato, senza tener conto dei periodi di servizio effettivo (complessivi 7 mesi e 27 giorni) espletati dal lavoratore, con le stesse mansioni e lo stesso livello di inquadramento, in esecuzione di plurimi contratti a termine.

5. Ha richiamato le pronunce di questa Corte e della Corte di Giustizia europea sull'obbligo per i datori di lavoro di considerare i periodi di servizio, prestati con rapporto a tempo determinato con lo stesso datore di lavoro e con le stesse mansioni o profilo di inquadramento, come unico periodo di lavoro per quanto riguarda le condizioni di impiego, l'anzianità di servizio ecc..

8. Il ricorso è fondato nei limiti di seguito esposti.

Omissis

19. Secondo l'indirizzo prevalente di questa Corte, **la ripetizione del patto di prova in successivi contratti di lavoro col medesimo datore e per le stesse mansioni è legittima ove sia dimostrata l'esigenza datoriale di verifica ulteriore del comportamento del lavoratore rilevante ai fini dell'adempimento della prestazione, in relazione a mutamenti che possano essere intervenuti per molteplici fattori, attinenti alle abitudini di vita o a problemi di salute.**

20. Si è, in particolare, sostenuto che nel lavoro subordinato, **il patto di prova tutela l'interesse di entrambe le parti del rapporto a sperimentarne la convenienza, dovendosi ritenere l'illegittimità del patto ove la suddetta verifica sia già intervenuta, con esito positivo, per le specifiche mansioni in virtù di prestazione resa dallo stesso lavoratore, per un congruo lasso di tempo, a favore del medesimo datore di lavoro.** Ne consegue che la ripetizione del patto di prova in due successivi contratti di lavoro tra le stesse parti è ammissibile solo se essa, in base all'apprezzamento del giudice di merito, risponda alla suddetta causa, permettendo all'imprenditore di verificare non solo le qualità professionali, ma anche il comportamento e la personalità del lavoratore in relazione all'adempimento della prestazione, elementi suscettibili di modificarsi nel tempo per l'intervento di molteplici fattori attinenti alle abitudini di vita o a problemi di salute, (Cass. n. 10440 del 2012; **nella fattispecie esaminata, la S.C. ha respinto il ricorso del datore di lavoro avverso la declaratoria di nullità del secondo patto di prova, apposto al contratto a tempo indeterminato stipulato appena quindici giorni dopo la scadenza del rapporto a termine, durato tra le stesse parti per quasi sette mesi, non avendo l'imprenditore dimostrato l'esistenza di uno specifico motivo di rivalutazione delle caratteristiche del lavoratore; nello stesso senso cfr. Cass. n. 15059 del 2015; n. 17371 del 2015).**

P.Q.M.

accoglie il ricorso nei sensi di cui in motivazione, cassa la sentenza impugnata e rinvia alla Corte d'appello di Bari, in diversa composizione, cui demanda di provvedere anche sulle spese del giudizio di legittimità.