

Assunzione in prova di invalido e motivazione del licenziamento

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 16390 del 4 luglio 2017, ha definito che nell'ipotesi di avviamento di invalido per l'assunzione obbligatoria ai sensi della legge n. 482 del 1968, il contratto di lavoro può essere stipulato con patto di prova, a condizione che le mansioni affidate siano compatibili con la minorazione dell'invalido; nel caso di esito negativo dell'esperimento, è valido il recesso del datore di lavoro dal rapporto, purché motivato con l'indicazione delle ragioni (serie ed obiettive) che non hanno consentito il superamento del periodo di prova, indipendentemente da qualsiasi valutazione della minorazione dell'invalido.

.....

La Corte Suprema, con la sentenza in argomento, ha sottolineato che se il lavoratore è un invalido per assunzione obbligatoria ai sensi della Legge n.482/1968, il contratto di lavoro può essere stipulato con il patto di prova a condizione che le mansioni affidate siano compatibili con la sua invalidità e l'eventuale mancato superamento del periodo di prova deve essere motivato.

Il fatto

La controversia nasce dalla sentenza con cui il tribunale di primo grado respingeva la domanda proposta dal un lavoratore assunto tramite avviamento obbligatorio, volta ad accertare l'illegittimità del licenziamento intimato dalla società datrice di lavoro per mancato superamento della prova, con condanna della società al pagamento della cd. indennità sostitutiva della reintegra pari a 15 mensilità.

Il giudice di prime cure accertava che il contratto di lavoro stipulato tra le parti subordinava specificamente la costituzione del rapporto all'esito favorevole di un periodo di prova della durata di 2,5 mesi e che dalla prova per testi era emerso che il ricorrente – addetto al magazzino per l'inserimento al pc dei pezzi prodotti o venduti e degli ordini e delle bolle di consegna – doveva essere costantemente coadiuvato ad altro addetto in quanto non in grado di svolgere in maniera idonea le mansioni assegnategli.

La Corte d'Appello, cui il lavoratore aveva presentato ricorso, emetteva una sentenza di conferma della pronuncia di primo grado, con la quale affermava l'ammissibilità del patto di prova in ipotesi di assunzione obbligatoria di invalidi civili e rilevava che il lavoratore nulla aveva dedotto circa l'esistenza di motivi illeciti o comunque estranei al patto di prova,

tenuto conto del carattere discrezionale del licenziamento intimato nel corso o al termine del periodo di prova e della circostanza che il lavoratore licenziato che deduca la nullità del recesso ha l'onere di provare che il recesso è stato determinato da motivo illecito e quindi estraneo alla funzione del patto di prova.

Il lavoratore proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, lamentando che, essendo stato assunto tramite avviamento obbligatorio, tale circostanza avrebbe dovuto indurre il giudice ad interpretare correttamente il concetto di prova, anche in ragione del breve periodo della prova stessa. Il giudice, a suo avviso, avrebbe dovuto con l'audizione dei testi di parte ricorrente verificare se effettivamente il recesso avesse avuto caratteri discriminatori, in ordine allo status di invalido del lavoratore.

La decisione

La Cassazione respingeva il ricorso.

Nelle motivazioni, i Giudici di legittimità precisavano innanzitutto che corte d'appello aveva rilevato che la questione principale che il giudice aveva dovuto risolvere era stata circoscritta, con il ricorso, alla mancanza di forma scritta del patto di prova e all'aver dimostrato il possesso delle qualità professionali afferenti l'attività alle quali il dipendente era stato addetto.

Esulavano, quindi, dalla questione, l'esistenza di motivi illeciti o estranei patto di prova e l'inadeguatezza delle mansioni svolte durante il periodo di prova con il suo stato di invalidità, nonché l'inadeguatezza del periodo di prova in relazione alle condizioni di invalidità. E il giudice di appello, correttamente in relazione alle deduzioni effettuate con il ricorso, aveva accertato che dalla prova per testi esperita in primo grado era emerso che il ricorrente doveva essere costantemente coadiuvato da altro addetto in quanto non in grado di svolgere in maniera idonea le mansioni assegnategli.

La Corte ricordava quindi, anche facendo riferimento alla propria precedente giurisprudenza, 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, aggiungendo tuttavia che incombe 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 cod. civ., sia il positivo superamento del periodo di prova, sia che il

recesso è stato determinato da un motivo illecito e quindi, estraneo alla funzione del patto di prova.

La libertà di recesso, proseguivano gli Ermellini, pertanto risulta circoscritta nell'ambito della funzione cui il patto di prova è finalizzato. Ne consegue che la valutazione datoriale in ordine all'esito della prova è ampiamente discrezionale, sicché la prova da parte del lavoratore dell'esito positivo dell'esperimento non è di per sé sufficiente ad invalidare il recesso, assumendo rilievo tale circostanza se ed in quanto manifesti che esso è stato determinato da motivi diversi.

Le Sezioni Unite della Corte, concludeva la Cassazione, hanno affermato che nell'ipotesi di patto di prova stipulato con invalido assunto in base alla legge 2 aprile 1968, n. 482, il recesso dell'imprenditore è sottratto alla disciplina limitativa del licenziamento individuale contenuta nella legge 15 luglio 1966, n. 604, onde non richiede una formale comunicazione del motivo del recesso; questo può essere direttamente contestato dal lavoratore in sede giudiziale, allegando fatti (fra i quali l'elusione della legge protettiva degli invalidi) dimostranti l'illiceità del motivo e perciò l'invalidità dell'atto negoziale unilaterale.

Nell'ipotesi di avviamento di invalido per l'assunzione obbligatoria ai sensi della legge n. 482 del 1968, il contratto di lavoro può essere stipulato con patto di prova, a condizione che le mansioni affidate siano compatibili con la minorazione dell'invalido; nel caso di esito negativo dell'esperimento, è valido il recesso del datore di lavoro dal rapporto, purché motivato con l'indicazione delle ragioni (serie ed obiettive) che non hanno consentito il superamento del periodo di prova, indipendentemente da qualsiasi valutazione della minorazione dell'invalido; con la conseguenza che, ove tali ragioni siano indicate, il recesso non è subordinato ad altri adempimenti od obblighi, incombando al lavoratore che allega l'illegittimità del licenziamento di dedurre e provare rigorosamente eventuali motivi illeciti o discriminatori, ovvero elementi contrari a quelli dedotti dal datore di lavoro circa l'impossibilità di reperire all'interno dell'azienda, tenuto conto della sua struttura organica ed organizzativa, altro posto di lavoro più confacente alle attitudini del soggetto, nell'ambito della categoria e del livello di appartenenza.

Da ultimo, ricordavano i Giudici che anche la Corte Costituzionale, con la sentenza n. 255 del 1989 ha affermato che "Non sussiste alcun impedimento che vieta la previsione o per contratto collettivo o per patto intervenuto tra le parti, da includersi nel contratto, del patto di prova, da stipularsi per atto scritto, ex art. 2096 del codice civile. Il lavoratore può rifiutarsi di sottoporsi alla prova adducendo un giusto o giustificato motivo. Il rifiuto è soggetto al sindacato del giudice. Se esso risulta ingiustificato, il datore di lavoro è liberato

dall'obbligo della stipulazione; in caso contrario (sussistenza del giusto o giustificato motivo) il datore di lavoro deve egualmente stipulare il contratto di lavoro. Inoltre, l'esperimento deve riguardare mansioni compatibili con lo stato di invalidità o di minorazione fisica del lavoratore e l'esito della prova non deve essere assolutamente influenzato da considerazioni di minor rendimento dovute all'infermità o alle minorazioni. Infine, il recesso del datore di lavoro deve avere un'adeguata motivazione”.

Per tutto quanto sopra considerato, il ricorso veniva respinto.

In definitiva

La Suprema Corte con la sentenza in argomento si è soffermata sull'ipotesi di assunzione obbligatoria del lavoratore invalido, sottolineando che in questo caso il mancato superamento del periodo di prova va sempre motivato, altrimenti il recesso è illegittimo.

Occorre precisare che la giurisprudenza sul punto nel passato non era orientata in tal senso: la Corte di Cassazione, in seduta a sezioni unite, aveva in precedenza statuito che nel caso di patto di prova stipulato con un invalido, non era necessaria la comunicazione formale della motivazione alla base dell'eventuale recesso nel periodo. Oggi la Corte supera l'orientamento, stabilendo che in caso di esito negativo del periodo di prova, il licenziamento del lavoratore assunto in collocamento obbligatorio perché invalido, è legittimo solo se motivato con ragioni serie e obiettive che non hanno consentito il superamento della prova, con l'esclusione di ogni e qualsiasi valutazione in ordine alla sua minorazione.

In motivazione, il primo punto coerentemente ricordato dai giudici per l'assunzione di questa tipologia di personale, è che può tranquillamente essere, anche in questi casi, previsto un periodo di prova, sempre a condizione che le mansioni cui è adibito l'invalido siano compatibili con la sua minorazione.

Da qui, si specifica che ovviamente la prova può anche avere un esito negativo, ma ciò che distingue la fattispecie dalle normali regole sul patto di prova, per cui il lavoratore può essere licenziato all'esito negativo del periodo senza necessità di una giustificazione, è che la stessa invece si rende necessaria in questo caso per la legittimità dell'atto.

Quindi, devono essere indicate le ragioni obiettive alla base del mancato superamento indipendentemente da qualsiasi valutazione sulla minorazione dell'invalido, alla stregua del licenziamento per giustificato motivo oggettivo di un dipendente regolarmente assunto.

Più in generale, come accennato sopra, possiamo ricordare che il recesso intimato nel corso o al termine del periodo di prova è a discrezione del datore di lavoro, senza

necessità di motivazione. In tale caso, nel momento in cui ci fosse una contestazione davanti al giudice, l'onere della prova spetta al lavoratore, che deve dimostrare di aver superato positivamente il periodo e che il recesso è basato su un motivo che non è strettamente legato alla valutazione da effettuarsi nel periodo in questione. Cioè, se il lavoratore durante la prova ha saputo eseguire i compiti a lui assegnati, ma magari non si è reso disponibile ad eseguire una mansione estranea alla sua funzione oggetto di valutazione, ciò non può essere posto alla base del recesso.

Al dipendente spetta poi dimostrare l'illegittimità del licenziamento e provare che le motivazioni addotte dal datore sono illecite o discriminatorie, oppure alternativamente provare che sussiste la possibilità all'interno dell'azienda di essere collocato in un altro posto di lavoro, più confacente alle proprie possibilità, ferme restando la categoria e il livello di appartenenza.