

Mancato superamento del periodo di prova e mansioni diverse da quelle pattuite

La Corte di Cassazione , con la sentenza n. 10618 del 22 Maggio 2015 , ha statuito l'illegittimità del provvedimento espulsivo nei confronti del lavoratore che durante il periodo di prova viene adibito a mansioni diverse da quelle convenute nel contratto.

.....

La Suprema Corte, con la sentenza in esame ha chiarito che ai fini della valutazione dell'esito dell'esperimento , rilevano le mansioni espressamente richiamate nel patto di prova inserito nel contratto, rispetto alle quali il datore deve provare il mancato superamento del periodo di sperimentazione del rapporto.

Il fatto

Il caso trae origine dalla sentenza della Corte d'Appello che confermava la decisione con cui il Tribunale di primo grado aveva accolto la domanda proposta da una lavoratrice avente ad oggetto la declaratoria di illegittimità del licenziamento intimatole dalla società datrice di lavoro, per mancato superamento del periodo di prova , conseguentemente ordinandone la reintegrazione nel proprio posto di lavoro e condannando la Società al risarcimento del danno commisurato alla retribuzione globale di fatto a decorrere dalla data del licenziamento.

La decisione della Corte territoriale discendeva dall'aver ritenuto insussistente la ragione del recesso invocata dall'azienda , dal momento che il mancato superamento dell'esperimento risultava non provato per il periodo di attività svolto dalla lavoratrice antecedentemente al riassetto organizzativo effettuato dalla società e non suscettibile di valutazione per il periodo successivo non essendo stata la lavoratrice impiegata nelle mansioni oggetto dell'esperimento stesso.

La società proponeva quindi ricorso per la cassazione della pronuncia , ritenendo erronea la proposizione formulata dalla Corte territoriale, secondo cui del mancato superamento dell'esperimento, relativamente al primo periodo (quello antecedente il riassetto organizzativo) non vi sarebbe prova. La censura della Società ricorrente si appuntava , in particolare, sull'erronea applicazione delle regole in materia di riparto dell'onere della prova, assumendo che la pronuncia della Corte di merito si sarebbe risolta nel

disconoscimento della valutazione negativa dell'esperimento da parte della stessa Società, per non aver questa fornitanne la prova, viceversa incombente alla lavoratrice.

La società contestava inoltre la decisione del merito , nella parte in cui essa aveva definito che , nel periodo successivo al riassetto organizzativo, l'esperimento sarebbe stato limitato a mansioni del tutto marginali e comunque diverse da quelle proprie del ruolo fatto oggetto della prova. In merito a ciò la censura della Società ricorrente era intesa a rivendicare la legittimità della valutazione negativa della prova medesima, ancorché con riferimento a mansioni diverse e inferiori, ma, pur sempre, inerenti a suo avviso al ruolo cui era riferito l'esperimento.

La decisione

La Corte Suprema respingeva il ricorso.

Per quanto atteneva il primo motivo, inerente l'onere della prova del mancato superamento del primo periodo , a detta dei Giudici la censura si rivelava palesemente infondata, atteso che la proposizione in questione era stata fondata dalla Corte territoriale su precise risultanze istruttorie, date da dichiarazioni testimoniali, puntualmente richiamate in motivazione dalla Corte di merito e significativamente neppure citate nel ricorso.

Quanto al ricorso in riferimento alle mansioni , la Corte sosteneva che la censura mossa doveva ritenersi inammissibile.

Nelle motivazioni , i Giudici definivano che la Società ricorrente si era limitata a riformulare il rilievo già svolto in sede di gravame senza confutare quanto dalla Corte di merito replicato sul punto nella motivazione della propria sentenza, laddove aveva osservato come quel rilievo non cogliesse nel segno "dovendosi ricondurre il giudizio di inidoneità all'inesatto od inadeguato svolgimento di quelle mansioni rispetto alle quali il periodo di prova era stato concordato", tanto più che, nel replicare così, con espresso riferimento a mansioni quali , nello specifico , il coordinamento degli addetti all'ufficio amministrativo ed i compiti propri del capo contabile, la Corte di merito, contrariamente a quanto affermato dalla Società ricorrente circa l'ammissione da parte della stessa Corte che le mansioni minori cui la lavoratrice era stata adibita nel periodo in questione rientrassero tra quelle di sua competenza, mostrava di ritenere, al contrario, che le stesse mansioni non valessero a connotare il più rilevante ruolo di responsabile dell'ufficio cui la lavoratrice era originariamente destinata e di tanto la Società ricorrente non si era preoccupata di fornire dimostrazione alcuna in senso contrario.

Nel proseguire con le motivazioni, la Corte aggiungeva inoltre che la rilevanza, ai fini della valutazione dell'esito dell'esperimento, delle mansioni espressamente individuate nel patto di prova inserito nel contratto, era desumibile anche dalla sua recentissima pronuncia (la n. 665/2015) nella quale si leggeva che, con riferimento ad una fattispecie di segno opposto riguardante un lavoratore assegnato successivamente alla stipula del contratto a mansioni superiori, il superamento della prova era stato positivamente valutato, pur essendosi di fatto l'esperimento svolto con riferimento alle mansioni diverse ed inferiori proprie della qualifica, anch'essa inferiore, espressamente indicata nell'originario contratto.

Per quanto rilevato, proseguivano i Giudici, circa la diversità, ritenuta dalla Corte territoriale, delle mansioni e del ruolo, direttivo e non meramente esecutivo, espressamente indicate in contratto rispetto a quelle, da ultimo, fatte oggetto dell'esperimento, la Corte territoriale, nel dare puntualmente conto dell'evoluzione della giurisprudenza di legittimità in materia, optava per l'orientamento favorevole all'applicabilità alla fattispecie dell'art 18 L. n. 300/1970, nell'ipotesi in cui le mansioni oggetto dell'esperimento sono significativamente diverse da quelle pattuite a quei fini, da ultimo.

A tale orientamento la Suprema Corte decideva pertanto di dare continuità, ritenendo così la piena legittimità della pronuncia del merito.

In definitiva

La Corte di Cassazione rinnova il principio per cui si esclude la legittimità del licenziamento per mancato superamento del periodo di prova nel caso in cui le mansioni effettivamente svolte risultino diverse da quanto concordato tra le parti, in quanto oggetto della valutazione dell'esito della prova sono le mansioni espressamente richiamate nel patto di prova inserito nel contratto