

# ***Nulla il patto di prova dopo più assunzioni a termine***

*La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 4635 del 9 Marzo 2016, ha definito che è da ritenersi illegittima l'apposizione della clausola del patto di prova nel nuovo contratto a tempo indeterminato, ove lo stesso lavoratore sia stato in passato alle dipendenze del datore di lavoro con rapporti di lavoro a termine.*

.....

La sentenza in commento sottolinea che il patto di prova inserito in un contratto a tempo indeterminato è nullo se il lavoratore con il quale l'azienda ha stipulato il contratto ha già lavorato per la stessa azienda con una serie di contratti a tempo determinato.

## ***Il fatto***

La controversia trae la sua origine nella pronuncia della Corte di Appello che confermava la decisione del tribunale di primo grado, il quale aveva dichiarato inefficace il licenziamento intimato ad una lavoratrice dalla società datrice di lavoro (nella fattispecie Poste Italiane S.p.A.) per mancato superamento del periodo di prova.

La predetta lavoratrice, già assunta con più contratti a termine dalla predetta società, aveva sottoscritto un contratto a tempo indeterminato in attuazione di un accordo sindacale, con il quale rinunciava ad ogni diritto, credito o pretesa comunque derivanti dai rapporti di lavoro intercorsi con la società.

Il contratto individuale prevedeva un periodo di prova di tre mesi, durante il quale ciascuna delle parti poteva liberamente recedere senza preavviso.

La lavoratrice, dopo aver preso servizio, si era assentata per malattia, facendo registrare oltre trenta giorni di assenza, cosicché la datrice di lavoro aveva proceduto al suo licenziamento per mancato superamento del periodo di prova ai sensi dell'art. 20, comma 3, del contratto collettivo (dei dipendenti postali).

La Corte di merito, dopo aver osservato che l'oggetto del contendere era costituito dalla legittimità o meno del patto di prova nel caso di un lavoratore che aveva già prestato servizio altre volte presso lo stesso datore di lavoro in forza di contratti a termine, dichiarava illegittimo il patto di prova, ritenendo che esso non era previsto dall'accordo sindacale sopra citato e che la società aveva già avuto modo di saggiare, nel corso dei rapporti a termine, le capacità professionali della lavoratrice, onde non era necessario un nuovo periodo di prova.

**RASSEGNA GIURIDICA** - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

**AZETA News** - Periodico d'informazione - [azetalavoro@ust.it](mailto:azetalavoro@ust.it)

**DIRETTORE RESPONSABILE** Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

La società proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, sostenendo che scopo del patto di prova è anche la valutazione del comportamento e della 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. In particolare, nella fattispecie la valutazione del datore di lavoro concerneva i "problemi di salute" della lavoratrice, la quale dopo due mesi e mezzo dall'inizio del rapporto si era assentata dal lavoro, a seguito di un trauma contusivo distorsivo al ginocchio per un periodo superiore a trenta giorni.

Il fatto inoltre che detta assenza costituiva, in base alla contrattazione collettiva, causa idonea alla risoluzione del rapporto per mancato superamento del periodo di prova, non era stato tenuto presente dalla Corte di merito, la quale si era limitata a considerare la sussistenza dei precedenti rapporti a termine intercorsi tra le parti, senza tener conto della loro breve durata, del tempo decorso tra la data di scadenza dell'ultimo contratto e l'assunzione a tempo indeterminato.

Tale profilo, secondo la società, non era stato tenuto presente dalla Corte di merito, la quale si era limitata a considerare la sussistenza dei precedenti rapporti a termine intercorsi tra le parti, senza tener conto della loro breve durata, del tempo decorso tra la data di scadenza dell'ultimo contratto e l'assunzione a tempo indeterminato nonché della effettiva necessità per il datore di lavoro di verificare l'aspetto relativo alle assenze per motivi di salute, situazione questa espressamente prevista dalla contrattazione collettiva, che considerava non superata la prova in caso di eccessiva morbilità.

### ***La decisione***

La Cassazione respingeva il ricorso.

Innanzitutto, ricordavano i Giudici Supremi che la precedente giurisprudenza di legittimità aveva già più volte affermato che "la causa del patto di prova va individuata nella tutela dell'interesse comune alle due parti del rapporto di lavoro, in quanto diretto ad attuare un esperimento mediante il quale sia il datore di lavoro che il lavoratore possono verificare la reciproca convenienza del contratto, accertando il primo le capacità del lavoratore e quest'ultimo, a sua volta, valutando l'entità della prestazione richiestagli e le condizioni di svolgimento del rapporto, sicché il patto medesimo deve considerarsi invalido 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".

**RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi**

**AZETA News** - Periodico d'informazione - [azetalavoro@ust.it](mailto:azetalavoro@ust.it)

**DIRETTORE RESPONSABILE** Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

Ne conseguiva quindi, ad avviso della Corte, che “la ripetizione del patto di prova in occasione d'un successivo contratto 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”.

Nella fattispecie la Corte di merito aveva rilevato che non era necessario verificare le qualità professionali e la personalità complessiva della lavoratrice, atteso che tali qualità erano state accertate dalla società nei precedenti contratti a termine, contratti che costituivano, proprio per il loro numero, titolo preferenziale nella speciale graduatoria in cui la lavoratrice era inserita.

La stessa corte aveva aggiunto che dall'accordo richiamato dalla datrice di lavoro non risultava né poteva desumersi che fosse possibile apporre al contratto il patto di prova, onde questo risultava privo di causa, non rispondendo alla sua funzione tipica.

La ricorrente contestando tali affermazioni, osservava che le organizzazioni sindacali non avevano sollevato rilievi in ordine all'inserimento della clausola relativa al periodo di prova nel contratto individuale di lavoro e che dai pregressi contratti a termine stipulati tra le parti non poteva certo presumersi, diversamente da quanto ritenuto dalla Corte territoriale, che fossero state valutate le qualità professionali e personali della lavoratrice, onde . per quest'ultima, non era necessaria l'apposizione del patto di prova.

Ma, tale assunto, oltre ad essere irrilevante, era privo per la Cassazione di ogni riscontro ed il secondo è infondato, avendo la stessa Corte con motivazione congrua e priva di vizi logici e giuridici escluso che fosse necessario un nuovo periodo di prova, avendo l'azienda già avuto modo di saggiare le capacità professionali, il comportamento e la personalità del lavoratore.

Pertanto, una volta dichiarato nullo dall'origine il patto di prova, non si poteva parlare di esito negativo della prova stessa in quanto, appunto, non consentita.

### ***In definitiva***

Giova con questa sentenza ricordare una volta in più che è da ritenersi illegittima l'apposizione della clausola del patto di prova in un nuovo contratto a tempo indeterminato, ove lo stesso lavoratore sia stato in passato alle dipendenze del datore di lavoro con rapporti di lavoro a termine.

**RASSEGNA GIURIDICA** - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

**AZETA News** - Periodico d'informazione - [azetalavoro@ust.it](mailto:azetalavoro@ust.it)

**DIRETTORE RESPONSABILE** Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)