

Periodo di prova, mancata formazione e illegittimità del licenziamento

La Corte di Cassazione con la sentenza n. 21711 del 6 settembre 2018 , ha stabilito che va annullato il licenziamento inflitto al lavoratore per non aver superato il periodo di prova se non ha ottenuto dall'azienda una formazione adeguata, sia per durata che per contenuti, secondo quanto previsto dal contratto collettivo nazionale.

.....

La Suprema Corte ha definito con la sentenza in oggetto, che non può essere licenziato chi non supera la prova se non ha ricevuto adeguata formazione.

Il fatto

La controversia nasce dalla pronuncia con cui la corte di appello confermava la sentenza di primo grado, con la quale il tribunale di primo grado aveva dichiarato l'illegittimità del recesso intimato da Poste Italiane S.p.A. ad una lavoratrice per mancato superamento del periodo di prova.

In motivazione, la corte osservava, a sostegno della propria decisione, come l'esercizio del recesso da parte datoriale, avvenuto il primo giorno di lavoro, all'esito di una prova di idoneità alla conduzione del motoveicolo in dotazione ai portalettere, si ponesse in contrasto con la previsione di cui all'art. 20 ccnl 2007 per i dipendenti non dirigenti di Poste Italiane, il quale stabiliva che durante il periodo di prova fossero assicurati al personale almeno 3 giorni di addestramento/formazione e come, d'altra parte, il corso di informazione e di istruzione, al quale la lavoratrice aveva partecipato e che si era concluso dopo poche ore con la prova di abilità, si proponesse, secondo quanto allegato dalla stessa società, di addestrare il personale destinato a mansioni di recapito all'uso del mezzo aziendale in condizioni di carico, restando di conseguenza irrilevante il dichiarato (e peraltro non contestato) possesso, da parte della lavoratrice, delle abilitazioni necessarie alla guida di motoveicoli.

L'azienda proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, lamentando violazione e falsa applicazione dell'art. 20 CCNL 2007, Poste Italiane S.p.A. censura la sentenza impugnata per avere ritenuto il recesso datoriale contrario alle previsioni di tale norma, sebbene non vi fosse alcuna disposizione che imponesse alla società un periodo minimo di formazione sulla guida del motoveicolo aziendale, e neppure un obbligo in tal senso, l'idoneità alla guida essendo una condizione essenziale e preliminare per il disimpegno delle mansioni da svolgere.

La decisione

La cassazione respingeva il ricorso.

Nelle motivazioni la Corte Suprema ricordava che l'art. 20 del ccnl di settore prevede che durante il periodo di prova "verranno assicurati al personale almeno 3 giorni di addestramento/formazione" mentre, nel caso di specie, come accertato dalla corte di merito, il corso di informazione e istruzione per l'uso del motoveicolo aziendale aveva avuto la durata di soltanto due ore.

In particolare poi, proseguivano i Giudici di legittimità, il periodo minimo di addestramento/formazione previsto dalla norma deve avere ad oggetto le attività specifiche, per il cui svolgimento il dipendente è stato assunto, e pertanto, in caso di assunzione per mansioni di portalettere, l'insieme dei compiti propri di tale figura professionale, fra i quali rientra con tutta evidenza la conduzione del motoveicolo utilizzato per il recapito in condizione di carico, con tutto ciò che tale condizione implica, al di là del possesso dell'abilitazione alla guida, in termini di stabilità e capacità di manovra.

D'altra parte, concludeva la Corte, come egualmente accertato dal giudice di merito la società aveva non solo verificato il possesso del requisito dell'idoneità alla guida ma "inteso addestrare la dipendente sulle modalità di guida necessarie per l'espletamento delle mansioni che le sarebbero state affidate, in quanto la prova prevedeva anche l'utilizzo del mezzo carico ed era finalizzata ad accertare se il lavoratore fosse in possesso di specifiche abilità con il mezzo carico".

Concludevano pertanto gli Ermellini che, poste tali premesse, la corte territoriale aveva correttamente ritenuto la illegittimità del recesso in quanto avvenuto prima che alla lavoratrice fosse stata fornita la formazione minima prevista dal contratto collettivo e comunque perché, nella stessa giornata in cui era stata assunta, ella non poteva essere stata posta nelle condizioni di esprimere compiutamente le proprie capacità professionali.

In ragione di tutto quanto esposto, il ricorso veniva respinto.

In definitiva

Con la pronuncia in commento, la Corte di Cassazione ha definito possibile l'impugnazione del licenziamento intimato durante la prova contrattuale, se la stessa è stata troppo breve o inadeguata o mancante della formazione necessaria e comunque tale da non aver consentito al lavoratore di dimostrare le proprie capacità lavorative.

La sentenza è interessante, anche nella misura in cui ci offre la possibilità di ricordare alcuni principi generali che devono regolare questo istituto giuridico, legale e contrattuale.

- In via principale occorre ricordare che è vero che all'esito della prova il datore di lavoro può recedere dal rapporto (fra l'altro senza obbligo di preavviso da entrambe le parti) senza necessità di una motivazione, ma ciò non può in nessun modo

essere un sistema “lecito” per ottenere una prestazione lavorativa, senza conseguenze, per esigenze di tipo occasionali.

- Il patto di prova deve risultare da un atto scritto, pena la nullità del patto stesso. In sua mancanza, questo porta alla conversione del contratto automaticamente a tempo indeterminato fin dal suo instaurarsi.
- Nel patto di prova deve essere indicata la durata massima della prova, che non può mai essere superiore a quanto definito nei contratti collettivi di settore.
- Come detto, ciascuna delle parti durante la prova può recedere dal contratto in qualsiasi momento senza obbligo di motivazione e senza preavviso (fra l'altro è opportuno ricordare che, nel caso di recesso del lavoratore, non sussiste l'obbligo di dimissioni in via telematica).

Per quanto riguarda il licenziamento durante la prova, esso è illegittimo quando:

- Il periodo di prova è stato troppo breve rispetto alle mansioni assegnate e quindi il lavoratore non è stato “testato” correttamente. In questo caso il lavoratore deve provare l'inadeguatezza del periodo.
- Il dipendente è stato assegnato a mansioni differenti o superiori a quelle per cui è stato assunto ed è per questo motivo che nel patto di prova le mansioni devono essere specificate.
- Il lavoratore deve ricevere esattamente le istruzioni sulle mansioni da svolgere e quindi essere messo in condizione di svolgerle correttamente. I contratti collettivi possono prevedere la formazione necessaria e sufficiente per poter esaudire questa necessità e, nei fatti, dedurre un periodo minimo della formazione stessa (come nel caso della pronuncia che è stata esaminata, per cui il lavoratore, non avendo avuto questo periodo minimo di formazione, non è stato messo in condizione di esprimere le proprie capacità nella mansione).
- Il datore di lavoro ha già avuto modo di conoscere la persona a livello lavorativo, perché è già stato in passato dipendente della sua azienda con le stesse mansioni o simili, per un periodo di tempo significativo, cioè è già stata verificata la sua attitudine. La possibilità di far effettuare un'altra prova allo stesso lavoratore in un rapporto diverso e successivo al primo, è possibile solo se c'è la necessità di ripetere la valutazione su elementi aggiuntivi rispetto alle sole qualità professionali del lavoratore, tipo il comportamento o l'atteggiamento in relazione al lavoro da svolgere.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi
AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it
DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini