

## ***Subentro in appalto e patto di prova non replicabile***

*La Corte di Cassazione , con la sentenza n. 17371 del 1 Settembre 2015 , ha chiarito che il patto di prova non può essere inserito nel contratto di lavoro, se il dipendente in passato ha già svolto presso un'azienda diversa - ma titolare dello stesso contratto di appalto - mansioni identiche a quelle oggetto della prova; non basta, per rendere valida la clausola che prevede la prova, un cambiamento nominale delle nuove mansioni, ma è necessario che queste siano diverse da quelle precedenti anche sul piano sostanziale.*

.....

La Corte Suprema , con la sentenza in commento , ha affermato che il patto di prova deve ritenersi invalido quando il datore di lavoro appaltatore, che subentra alla precedente azienda, riassume il lavoratore con le stesse mansioni, se così è stabilito dal contratto collettivo di settore.

### ***Il fatto***

La Corte d'appello, in riforma della decisione emessa dal Tribunale di primo grado, dichiarava illegittimo il patto di prova contenuto nel contratto di lavoro concluso fra l'azienda datrice di lavoro ( che nella fattispecie si occupava di ristorazione) e una lavoratrice e di conseguenza annullava il licenziamento intimato dalla prima alla seconda per mancato superamento del periodo, con condanna alla reintegrazione ed all'indennizzo ai sensi dell'art.18 L. 20 maggio 1970 n.300.

Nel caso di specie , la società datrice di lavoro era subentrata ad un'impresa tramite un contratto di appalto e , in virtù di un obbligo contrattuale , aveva riassunto alle proprie dipendenze i lavoratori già in forza al precedente appaltatore.

Il datore di lavoro subentrante aveva inserito, al momento della riassunzione della lavoratrice, nel contratto un periodo di prova ma , prima della scadenza del periodo, aveva licenziato la dipendente per mancato superamento della prova stessa

I giudici dell'appello emettevano quindi una sentenza favorevole alla lavoratrice , riconoscendole il diritto ad essere reintegrata nel proprio posto di lavoro.

La Corte riteneva infatti nullo il patto di prova poiché, malgrado il diverso formale inquadramento nel livello superiore, le mansioni effettivamente svolte dalla lavoratrice

erano le medesime già svolte per la società precedente, come risultava dalle numerose testimonianze acquisite. E poiché il contratto collettivo nazionale di categoria permetteva di inserire il patto di prova nel contratto, concluso dall'impresa cessionaria dell'appalto, solo in caso di riassunzione per mansioni nuove, il patto doveva considerarsi invalido.

L'insussistenza del fatto posto a base del licenziamento, sostenevano i giudici di secondo grado, giustificava l'ordine di reintegrazione ai sensi dell'art.18, quinto comma, L. n. 300 del 1970, come modificato dall'art. 1, comma 42, L. 28 giugno 2012 n.92, nonché l'indennità risarcitoria.

La società procedeva quindi a ricorrere in Cassazione, lamentando da parte della corte del merito un'errata interpretazione delle deposizioni testimoniali in ordine all'eguaglianza delle mansioni di fatto svolte dalla lavoratrice sia a favore dell'impresa originariamente appaltatrice del servizio mensa sia dell'impresa subentrata nell'appalto e sostenendo pertanto la validità del patto di prova sulla sola base del contratto individuale di lavoro, in cui le parti avevano considerato come nuove, ossia mai svolte in precedenza, le mansioni affidate.

### ***La decisione***

La Corte di Cassazione respingeva il ricorso.

I giudici di legittimità sposavano interamente il ragionamento dei colleghi del merito, ricordando, nelle motivazioni, che nel lavoro subordinato il patto di prova tutela entrambe le parti del rapporto, che hanno interesse a verificare la convenienza del rapporto stesso, dovendo ritenersi l'invalidità del patto ove la verifica sia già avvenuta con esito positivo per le mansioni svolte dal lavoratore per un congruo periodo, a favore dello stesso datore di lavoro (come ampiamente definito dalla giurisprudenza precedente sul punto) o anche a favore di datore di lavoro-appaltatore, precedente titolare dello stesso contratto d'appalto, se così stabilisca il contratto collettivo.

Né, aggiungevano, rilevava che nel contratto individuale di lavoro stipulato col datore subentrato nell'appalto le stesse mansioni venivano diversamente denominate.

Nel caso di specie il contratto collettivo di settore poneva l'obbligo, gravante sull'impresa subentrante, di assumere il personale dell'impresa cessata nelle stesse mansioni e senza patto di prova.

L'accertamento di eguaglianza effettiva delle mansioni concludevano , era riservata al sovrano apprezzamento del giudice di merito, senza che una nuova valutazione delle prove potesse essere sollecitata , come aveva fatto il ricorrente , anche sotto il profilo del vizio di motivazione, dalla Corte di legittimità.

Per tutto quanto sopra , il ricorso veniva respinto.

### ***In definitiva***

Il rapporto di prova , come ovvio, ha come fine quello di consentire ad entrambi gli attori del rapporto di verificare la convenienza ad instaurare il rapporto stesso , ciò in relazione alle mansioni specificamente affidate al dipendente. Pertanto , se la verifica ha già avuto luogo nel passato , per un periodo di tempo congruo , sia nel caso che essa sia stata posta in essere dal datore di lavoro attuale , sia stata effettuata da un datore di lavoro differente , ma titolare dello stesso contratto di appalto, è esclusa ogni possibilità di stabilire una nuova prova, nemmeno se le mansioni sono nella loro denominazione diverse ma nei contenuti e nei fatti sostanzialmente identiche.

Tutto ciò , come detto , appare quasi ovvio , ma la sentenza in commento ci offre una precisazione da sottolineare e cioè quella per cui nei casi di successione di appalti, l'assunto vale solo se il contratto collettivo preclude la possibilità dell'apposizione di un nuovo patto di prova.

Quindi occorre, nelle specificità dei casi, verificare se il ccnl a cui fare riferimento prevede un divieto espresso di rinnovazione del patto a carico dell'appaltatore subentrante. Nel caso questo manchi, tutto il ragionamento decade e il patto può considerarsi valido.