

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con sentenza depositata il 14.1.12 la Corte d'appello di Roma, in parziale riforma della pronuncia n. 1174/10 del Tribunale capitolino, dichiarava illegittimo il licenziamento intimato il 22.9.08, per mancato superamento del periodo di prova, da Poste Italiane S.p.A. ad F.A., per l'effetto ordinandone la reintegra nel posto di lavoro con le conseguenze economiche di cui all'art. 18 Stat..

Per la cassazione della sentenza ricorre Poste Italiane S.p.A. affidandosi a tre motivi.

F.A. resiste con controricorso e spiega ricorso incidentale condizionato basato su un solo motivo.

Entrambe le parti hanno depositato memoria ex art. 378 c.p.c..

MOTIVI DELLA DECISIONE

1- Preliminarmente ex art. 335 c.p.c. si riuniscono i ricorsi perchè aventi ad oggetto la medesima sentenza.

Ancora in via preliminare va respinta l'eccezione di tardività del ricorso principale, sollevata dalla difesa del F. in base all'erroneo presupposto dell'applicabilità, nel caso di specie, del più breve termine semestrale previsto dal nuovo testo dell'art. 327 c.p.c.: in realtà, essendo stata impugnata una sentenza emessa in un giudizio originariamente instaurato in data 11.5.09, vale a dire prima dell'entrata in vigore della novella dell'art. 327 c.p.c., contenuta nella L. 18 giugno 2009, n. 69, art. 46, ai sensi dell'art. 58 stessa legge il termine lungo per impugnare detta pronuncia è ancora quello di un anno.

2- Con il primo motivo il ricorso lamenta violazione e falsa applicazione dell'art. 2096 c.c., per avere la gravata pronuncia ritenuto mallo per difetto di causa il patto di prova de quo in quanto apposto ad un contratto di lavoro a tempo indeterminato stipulato con un lavoratore le cui qualità professionali erano state già verificate in occasione dei quattro precedenti contratti a termine succedutisi fra le parti medesime nell'arco di tempo compreso fra il 1.10.03 e il 30.6.08: obietta a riguardo la società ricorrente che secondo la giurisprudenza di questa S.C. il decorso del tempo e il concorso di molteplici possibili fattori ben possono modificare non solo e non tanto le qualità professionali del lavoratore, ma anche il suo comportamento in relazione all'adempimento della prestazione e al differente contesto, lavorativo (essendo diverso il lavorare a termine rispetto al lavorare a tempo indeterminato) e territoriale, nel quale egli è chiamato ad operare.

Analoga censura viene in sostanza fatta valere con il secondo motivo, sotto forma di vizio di motivazione, per non avere la gravata pronuncia considerato la brevità dei precedenti rapporti a termine e la distanza temporale tra loro, nonchè l'esito ampiamente negativo della prova.

Con il terzo motivo il ricorso deduce violazione e falsa applicazione degli artt. [2096 c.c.](#), [L. n. 604 del 1966, art. 1](#), e art. 18 Stat., per avere la Corte territoriale equiparato - quanto alle conseguenze sanzionatorie - il recesso datoriale per mancato superamento della prova ad un licenziamento ingiustificato, non comportando - in realtà - il mancato superamento della prova altro che il diritto del lavoratore di proseguire nell'esperimento della prova medesima fino all'esaurimento del termine

prefissato oppure il mero risarcimento del danno, come stabilito dalla giurisprudenza della Corte Suprema.

3- Il primo e il secondo motivo - da esaminarsi congiuntamente perchè connessi - sono infondati.

In virtù di costante insegnamento di questa Corte Suprema, cui va data continuità, nel lavoro subordinato, la causa del patto di prova è quella di tutelare l'interesse di entrambe le parti del rapporto a sperimentarne la convenienza, sicchè deve affermarsi l'invalidità del patto medesimo 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.

Ne consegue 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 (cfr. Cass. n. 10440712; Cass. n. 17767/09; Cass. n. 15960/05; Cass. n. 8579/04; Cass. n. 5016/04).

Invocare tale giurisprudenza non giova alla società ricorrente, dal momento che i giudici di merito hanno, con motivazione immune da vizi logico-giuridici, accertato l'inesistenza di esigenze di ulteriore verifica delle qualità professionali, della condotta e della personalità di F.A., già saggiate da Poste Italiane nell'arco dei 4 anni e 9 mesi (dal 1.10.03 e il 30.6.08) precedenti la nuova assunzione (avvenuta il 1.7.08), arco temporale in cui si sono succeduti quattro contratti a termine fra le stesse parti e tutti con patto di prova.

Come accertato dalla Corte territoriale, il F.A. ha sempre superato senza contestazioni i periodi di prova cui sono stati assoggettati i precedenti contratti.

I primi due sono stati stipulati per l'espletamento delle mansioni di addetto al recapito, gli altri due per mansioni di addetto allo smistamento della corrispondenza: si tratta di incombenze del tutto analoghe a quelle relative al rapporto di lavoro a tempo indeterminato sorto il 1.7.08, in cui è stata prevista l'assegnazione di F.A. a compiti di recapito, sebbene in concreto gli siano poi state affidate mansioni di smistamento della corrispondenza.

In totale (sempre come si legge nella gravata pronuncia), prima di essere assunto a tempo indeterminato l'odierno controricorrente ha lavorato alle dipendenze di Poste Italiane con contratti a termine dal 3.10.03 al 15.1.04, dal 2.11.06 al 3.1.07, dal 17.9.07 al 31.10.07 e dal 1.4.08 al 30.6.08.

Quindi, contrariamente a quanto sostenuto in ricorso, prima del contratto a tempo indeterminato la società ha avuto modo di sperimentare l'affidabilità professionale di F.A. complessivamente per circa 10 mesi, gli ultimi tre proprio a ridosso dell'assunzione di cui si controverte.

Ciò esclude che nel caso in esame possa parlarsi di brevità della precedente sperimentazione o di mancanza di attualità delle anteriori prove positive a cagione d'un lungo lasso di tempo trascorso, tale da poter modificare abitudini professionali e/o di vita o dal far subentrare possibili problemi di salute incidenti sulle capacità del lavoratore.

Obietta la società ricorrente che la necessità di concordare un ulteriore patto di prova in sede di assunzione a tempo indeterminato, pur avvenuta per mansioni già positivamente espletate dal

controricorrente durante i precedenti rapporti a termine, sarebbe stata giustificata dal diverso contesto territoriale e dal fatto stesso che lavorare con contratto a termine sarebbe cosa diversa dal lavorare con contratto a tempo indeterminato.

Ma espletare nell'ambito di un rapporto di lavoro a termine mansioni analoghe a quelle svolte nel corso d'un rapporto a tempo indeterminato non rileva se non per il differente tasso di tutela di cui gode il lavoratore, circostanza estranea alla causa del patto di prova.

Quanto, poi, al diverso contesto territoriale dell'ultimo rapporto, nemmeno la società ricorrente spiega sotto quale profilo avrebbe potuto incidere negativamente sulla prestazione del dipendente.

D'altronde, se in occasione della successiva assunzione una qualsiasi novità nelle condizioni contrattuali - novità pur estranea al contenuto della prestazione lavorativa - giustificasse la reiterazione del patto di prova, quest'ultimo potrebbe sostanzialmente essere ripetuto all'infinito, il che collide con la ratio dell'art. 2096 c.c..

Dunque, da un lato la Corte territoriale ha correttamente accertato l'inesistenza di esigenze di ulteriore sperimentazione dell'affidabilità professionale di F.A. tali da giustificare l'ennesimo patto di prova, dall'altro la società ricorrente non ne allega di potenzialmente idonee.

Per l'effetto, è giuridicamente esatta la dichiarazione di nullità per difetto di causa del patto di prova di cui si discute.

E, una volta dichiarato ab origine nullo il patto di prova, non si può più parlare nemmeno di esito negativo della prova stessa in quanto - appunto - non più consentita, il che impone il rigetto anche dell'ultima doglianza formulata nel secondo motivo di ricorso.

4- Il terzo motivo è infondato perchè riferito ad una diversa ipotesi, ossia quella delle conseguenze sanzionatorie dell'illegittimo recesso intimato per mancato superamento della prova nonostante l'insufficienza del tempo trascorso rispetto al termine prefissato, mentre nel caso di specie la sentenza impugnata ha dichiarato - a monte - nullo il patto di prova, sicchè il successivo licenziamento, motivato proprio dal mancato superamento di una prova non consentita, non può che rivelarsi privo di giusta causa o giustificato motivo e, in quanto tale, da sanzionarsi L. n. 300 del 1970, art. 18, (come correttamente ha fatto la sentenza impugnata).

5- Il rigetto del ricorso principale assorbe la disamina di quello incidentale condizionato con cui il controricorrente ha coltivato l'asserita violazione degli artt. 2096 e 2697 c.c. (anche sotto forma di vizio di motivazione), per essere stato intimato il licenziamento mentre il F. era assente per infortunio, ragion per cui avrebbe avuto diritto a proseguire la prova una volta rientrato in servizio, non computandosi ai fini della prova medesima i giorni di assenza che ne riducono la durata effettiva.

6- In conclusione, il ricorso principale è da rigettarsi, con assorbimento di quello incidentale.

Le spese del giudizio di legittimità, liquidate come da dispositivo, seguono la soccombenza.

P.Q.M.

La Corte, riuniti i ricorsi, rigetta il ricorso principale, dichiara assorbito quello incidentale e condanna la società ricorrente a pagare le spese del giudizio di legittimità, liquidate in Euro 100,00 per esborsi e in Euro 3.500,00 per compensi professionali, oltre accessori come per legge.