

LAVORO

Cassazione. Ammesso un secondo «esame» nei confronti dello stesso lavoratore già assunto in precedenza

Ripetibile il periodo di prova

La diversa valutazione anche in caso di contratto per le stesse mansioni

Giuseppe Bulgarini d'Elci

Con sentenza 23381 di ieri la Corte di cassazione ha stabilito che è ammissibile la previsione di un nuovo patto di prova nell'ambito di un secondo contratto di lavoro stipulato tra le stesse parti per lo svolgimento delle medesime mansioni, laddove la previsione probatoria sia intervenuta per soddisfare esigenze di valutazione più complessive sulle attitudini personali e non solo professionali del lavoratore in rapporto al carattere definitivo delle responsabilità a lui attribuite.

La Cassazione afferma, in altri termini, che la previsione di un **secondo periodo di prova** non può essere ritenuta illegittima in assoluto a fronte di un precedente rapporto di lavoro intercorso tra le parti e per cui si era già consumato un periodo di prova iniziale, ma che si tratta di verificare se ricorrono specifiche condizioni che, in rapporto al contenuto delle responsabilità assegnate al lavoratore con il nuovo contratto di lavoro, giustificano una nuova e più meditata valutazione delle attitudini personali e le qualità professionali del dipendente.

Il caso sottoposto all'esame della Suprema corte riguardava un dipendente pubblico assunto dalla Provincia di Prato per ricoprire le mansioni di comandante del Corpo di polizia locale in forza di un contratto di lavoro a tempo determinato (per sostituzione del titolare assente) della durata di sei mesi comprensivo di un patto di prova di 15 gior-

Corpo di Polizia provinciale, ma con previsione di un periodo di prova della durata di 6 mesi, al termine del quale il rapporto è stato risolto per mancato superamento della stessa.

Il lavoratore aveva impugnato il licenziamento sul presupposto che il secondo periodo di prova dovesse essere ritenuto inammissibile, tra l'altro, in quanto accedeva a un rapporto di lavoro costituito per il disimpegno delle stesse mansioni oggetto del contratto di lavoro iniziale.

La Cassazione ha ribadito, rifacendosi a un proprio precedente insegnamento, che la ripetizione di un patto di prova in due successivi contratti di lavoro tra le stesse parti risulta ammissibile se sono intervenuti, nel tempo, fattori ulteriori che non attengono solo alle capacità professionali, ma anche alle abitudini di vita e alle condizioni personali o di salute del lavoratore. La sentenza 23381 perviene a questa conclusione sulla scorta del principio per cui la causa del patto di prova va individuata nella tutela dell'interesse comune delle due parti a poter verificare la reciproca convenienza alla prosecuzione del contratto.

A parere della Suprema corte questa condizione risultava soddisfatta nel caso in esame, in quanto, mentre il primo rapporto era stato costituito meramente a termine per la sostituzione di un lavoratore assente, il nuovo contratto di lavoro era intervenuto con il proposito di assegnare in via definitiva al lavoratore un ruolo di elevata responsabilità professionale e ciò evidenziava la presenza di una diversità non solo temporale ma anche qualitativa del periodo di prova apposto ai due contratti.

Il patto di prova di 15 giorni del primo contratto, in questo senso, era insufficiente al fine di valutare le reali capacità del lavoratore sotto ogni aspetto organizzativo, propositivo, di direzione e di coordinamento di un rilevante settore dell'ente locale, rendendo ampiamente legittima e giustificata la previsione di un nuovo patto a fronte dell'asse-

gnazione in via definitiva delle funzioni di comandante della Polizia locale.

L'orientamento proposto con la sentenza 23381 non è, peraltro, del tutto conforme ad altro orientamento della giurisprudenza, in quanto si devono registrare pronunce che, facendo affidamento sul medesimo principio, hanno ritenuto illegittima l'apposizione di un nuovo patto di prova a un secondo contratto di lavoro tra le stesse parti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LA MOTIVAZIONE

Nel passaggio da un rapporto a termine a uno a tempo indeterminato per le stesse mansioni il primo «test» è stato ritenuto insufficiente

ni. Lo stesso lavoratore era stato successivamente assunto di nuovo dall'ente locale con contratto di lavoro a tempo indeterminato sempre per ricoprire le mansioni di Comandante del

