

Sentenza Corte di Cassazione 4 aprile 1986, n. 2349

Sezione Lavoro

Costituzione del rapporto di lavoro dipendente – Adempimenti e contenuti iniziali del rapporto di lavoro – Prova – Maggiore durata prevista dal contratto individuale – Accertamento giudiziale – Criteri

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

La S.p.A. R. chiedeva al pretore di Monza l'accertamento della legittimità del suo recesso dal rapporto di lavoro con Giovanni C., in quanto intervenuto in pendenza del periodo di prova della durata di sei mesi prevista dalla lettera di assunzione.

Il pretore adito, ritenuto applicabile l'art. 2 lettera a) del C.C.N.L. per l'industria chimica e farmaceutica - che per alcune categorie di lavoratori riduce alla metà (tre mesi) l'ordinario periodo di prova -, dichiarava ormai definitivo il rapporto di lavoro ed illegittimo quindi il licenziamento intimato, senza giusta causa o giustificato motivo, dopo cinque mesi e mezzo dall'assunzione.

La società soccombente interponeva gravame, assumendo che il C. non rientrava in alcuna delle categorie di cui all'art. 2 del contratto collettivo ("amministrativi" e "tecnici").

Il Tribunale di Monza rigettava l'appello, ritenendo che, alla luce dell'art. 2 del contratto collettivo, le mansioni svolte da C. rientrassero in quelle delle categorie impiegate per le quali i vari contratti hanno ridotto il periodo di prova e non in quelle degli informatori medico-scientifici, per le quali soltanto la durata di detto periodo è sempre stata ritenuta insuscettibile di riduzione.

La società R. ha presentato ricorso per cassazione, deducendo due motivi, cui resiste con controricorso il C..

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con il primo motivo la società ricorrente, deducendo violazione e falsa applicazione di norme di diritto, in relazione all'art. 2077 C.C., assume che il Tribunale, ritenendo di dover disapplicare la norma del contratto individuale, che statuiva un periodo di prova di sei mesi, e di dover considerare prevalente, ai sensi dell'art. 2077 C.C., la normativa collettiva che, in casi particolari, prevede la riduzione a metà del periodo di prova, avrebbe errato per aver presupposto che la riduzione del periodo di prova costituisca una condizione migliorativa per il lavoratore.

Il motivo è infondato.

Il patto di prova ha la funzione di verificare l'utilità della prosecuzione del rapporto, per il datore di lavoro, in relazione all'idoneità fisiologica e professionale del prestatore, e, per quest'ultimo, in relazione alla sua convenienza alla occupazione del posto di lavoro. Poiché, pertanto, la prova risponde alle esigenze di entrambe le parti, va condivisa la affermazione secondo cui nel rapporto di lavoro subordinato la maggiore durata del periodo di prova non costituisce in linea di principio un trattamento di per sé necessariamente pregiudizievole agli interessi del lavoratore (così Cass. 17 dicembre 1982 n. 6986), anche ai fini della applicabilità dell'art. 2077 C.C.

È evidente però che, non più in linea di principio, ma sul piano pratico e concreto dei singoli rapporti, diversa è la natura degli interessi delle due parti, di cui l'una, il datore di lavoro, è chiamato a valutare la idoneità del lavoratore e a decidere circa la sua eventuale estromissione dal posto di lavoro, mentre l'altra, il prestatore, non ha, almeno di regola, interesse alla valutazione delle attitudini del datore, ma soltanto alla conservazione del posto. Ne consegue, che, di volta in volta, in relazione all'applicabilità del cit. art. 2077, il giudice del merito è tenuto a

valutare detti interessi e, quindi, il carattere pregiudizievole o non per il lavoratore di una previsione, contenuta in un contratto individuale, della durata della prova diversa da quella eventualmente meno lunga prevista dal contratto collettivo.

Trattasi peraltro di una indagine di mero fatto riservata in via esclusiva al predetto giudice, che sfugge, in quanto tale, al sindacato di legittimità, ove ne venga dato conto con motivazione immune da vizi logici o giuridici.

Nella specie l'indagine in questione, costituente presupposto implicito della decisione adottata, non è stata fatto oggetto di censura nei cennati limiti di ammissibilità in cassazione, e pertanto il motivo in esame non può essere accolto.

Con il secondo motivo la ricorrente, deducendo violazione e falsa applicazione di norme di legge in relazione all'art. 2 e del C.C.N.L. 23 luglio 1979 per gli addetti all'industria chimico-farmaceutica, assume che il cit. art. 2 avrebbe carattere eccezionale, rispetto al principio generale sulla più lunga durata del periodo di prova, e troverebbe la sua "ratio" nella considerazione della natura delle prestazioni svolte "a contatto di gomito" con l'imprenditore, nelle quali non possono essere incluse quelle del C., addetto alla propaganda ed alla vendita dei prodotti.

Il motivo è inammissibile, poiché con esso, essendo soltanto prospettata una interpretazione del contratto collettivo applicabile diversa da quella compiuta dal Tribunale, e non essendo indicati specifici canoni ermeneutici che il Tribunale avrebbe violati o non avrebbe applicati, viene in sostanza devoluto alla Suprema Corte il compito di procedere ad una nuova interpretazione contrattuale, di svolgere cioè un'indagine di fatto riservata in via esclusiva al giudice di merito.

Il ricorso deve in definitiva essere rigettato.

Si ritengono peraltro sussistenti giusti motivi per dichiarare interamente compensate tra le parti le spese di questo giudizio di cassazione.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e dichiara interamente compensate tra le parti le spese del giudizio di cassazione.