

# **Sentenza Corte di Cassazione 16 luglio 1988, n. 4678**

## **Sezione Lavoro**

### **Costituzione del rapporto di lavoro dipendente – Adempimenti e contenuti iniziali del rapporto di lavoro – Patto di prova – Clausola – Forma scritta – Specifica approvazione – Necessità - Esclusione**

#### **SVOLGIMENTO DEL PROCESSO**

Con ricorso al Pretore di Tione di Trento, depositato il 22.11.1982, Simoncelli Naldo riferiva che con contratto individuale di lavoro era stato assunto da Oberosler Alberto, titolare dello omonimo albergo di Madonna di Campiglio, con la qualifica di chef di cucina, per il periodo 5 luglio - 20 settembre 1980 e con la retribuzione globale netta di L. 1.300.000 mensili; che il 9 luglio, dopo soli quattro giorni dall'ingaggio, era stato licenziato in tronco, senza giusta causa; che, alla contestazione del recesso, aveva infruttuosamente richiesto d'essere reintegrato nel posto di lavoro; che gli erano state corrisposte soltanto L. 438.000. Chiedeva quindi che Oberosler Alberto venisse condannato al pagamento, in suo favore, della somma di L.4.132.662, con interessi e rivalutazione, quale residuo della complessiva somma di L.4.570.662 a lui dovuta a titolo di retribuzione dell'intero periodo di lavoro pattuito.

Costituitosi in giudizio, Oberosler Alberto, nell'opporsi alla domanda, eccepiva che il licenziamento del Simoncelli era intervenuto nel periodo di prova e che, in ogni caso, era stato intimato per giusta causa.

L'adito Pretore, con sentenza 26.9.1983, rigettava la domanda ritenendo la legittimità del licenziamento sia perché formulato durante il periodo di prova sia perché assistito da giusta causa. Simoncelli Naldo proponeva allora appello, ma il Tribunale di Trento, con sentenza 3.1. - 26.3.85, rigettava il gravame.

Osservava il Collegio che il licenziamento era avvenuto per il mancato superamento del periodo di prova; che la previsione dell'esperimento era contenuta nel contratto di assunzione, redatto su di un modulo a stampa; che la mancata indicazione della durata del periodo doveva considerarsi ininfluenza, avendo le parti inteso in concreto far riferimento alla previsione contrattualistica di settore.

Simoncelli Naldo ha proposto ricorso per cassazione, adducendo due motivi. Oberosler Alberto ha resistito con controricorso.

#### **MOTIVI DELLA DECISIONE**

Con il primo motivo, denunciando omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione (art. 360 n. 5 c.p.c.) il ricorrente si duole che nell'impugnata sentenza, mentre nell'esposizione dei presupposti di fatto della controversia si dà conto che nel modulo prestampato di assunzione lo spazio riservato all'indicazione della durata dell'eventuale periodo di prova era stato "sbarrato", nella parte motiva si afferma che quell'indicazione fu lasciata in bianco.

Sostiene altresì che il Tribunale non avrebbe fornito i motivi che hanno indotto a ritenere che l'omessa indicazione della durata del periodo di prova equivalga ad un richiamo di quella prevista dal Contratto Collettivo di settore, trascurando del tutto la deposizione testimoniale resa all'uopo dalla consulente di Oberosler Alberto, che concerne "circostanze che potrebbero essere illuminanti di quale fosse la volontà delle parti contraenti". Afferma infine che il Collegio non avrebbe esaminato un motivo del suo appello, articolato sulla "vessatorietà" della clausola del patto di prova.

Con il secondo mezzo, deducendo violazione dell'art. 1342 Cod. Civ., nonché vizio di motivazione (art. 360 nn. 3 e 5 c.p.c.) il Simoncelli rimprovera al giudice di secondo grado di non aver considerato che "l'aver barrato lo spazio relativo alla durata del periodo di prova appare incompatibile con la previsione dello stesso".

I due motivi vanno tratti congiuntamente, considerata la loro intimata connessione.

Cio' posto, la Corte osserva che nella presente sede Simoncelli Naldo insiste nel voler negare che il suo contratto di assunzione a termine presso l'albergo di Oberosler Alberto prevedesse un periodo di prova, e contesta al giudice di appello di aver ritenuto il contrario sulla base di una superficiale lettura dell'atto.

Sta di fatto, pero', che il ragionamento formulato al riguardo dal Tribunale appare del tutto esente dalle espresse censure.

Va innanzitutto chiarito che il Collegio non e' caduto nella denunciata contraddizione tra l'esposizione dei fatti e quella del suo convincimento: nella parte motiva della sentenza non si dice affatto che lo spazio del modulo di contratto prestampato destinato all'indicazione della durata della prova fu lasciato in bianco, ma se ne constata solo "il mancata riempimento" con la prevista indicazione, il che corrisponde al vero, risultando in realta' "sbarrata" la parte relativa. Ne' puo' dirsi che esso sia pervenuto alla sua decisione alterando il significato del contratto. Ed invero, facendo corretta applicazione delle regole di ermeneutica, il Tribunale ha rilevato che nella prima riga del modulo di assunzione veniva chiaramente detto che il lavoratore era stato assunto in prova, e che la mancata indicazione della durata del relativo periodo, lungi dallo smentire l'affermazione iniziale, doveva essere intesa quale riferimento al periodo contrattualistico di prova, avendo le parti fatto concorde ricorso, per la regolazione del loro sia pur breve rapporto, alla normativa del CCNL di settore; ha pertanto dato correttamente la prevalenza alla comune volonta' delle stesse, quale risultava dal testo dell'atto, e non gia' a quanto emergeva - in modo per la verita' assai dubbio, e quindi non "illuminante" - dalla prova testimoniale.

Ne' puo' infine affermarsi che la clausola contrattuale contenente la previsione dell'esperimento, essendo "vessatoria", doveva essere approvata specificamente dal lavoratore.

Il giudice d'appello, pur non soffermandosi espressamente sulla censura, l'ha implicitamente superata considerando che il modulo di assunzione - in cui era stato pattuito, appunto, il periodo di prova-risultava debitamente sottoscritto dai due litiganti, in armonia con quanto previsto dall'art. 2096 Cod. Civ. Ma, si aggiunge, la clausola che occupa non puo' essere riguardata come "vessatoria", o come particolarmente onerosa per il lavoratore, essendo il patto relativo al periodo di prova diretto ad attuare un esperimento attraverso il quale entrambe le parti possono saggiare la reciproca convenienza del contratto giacche' il datore di lavoro puo' accertare cosi' le capacita' e le qualita' del prestatore d'opera in relazione alle mansioni per le quali e' assunto e alla retribuzione che gli e' corrisposta, ed il prestatore d'opera, a sua volta, l'entita' della prestazione che gli viene richiesta e le condizioni in cui il rapporto si svolge.

Il ricorso - considerata l'infondatezza dei suoi motivi - deve essere pertanto rigettato.

Il ricorrente va quindi condannato al pagamento delle spese del presente giudizio, liquidate come in dispositivo.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso. Condanna il ricorrente al pagamento delle spese processuali liquidate in lire 18.600,= oltre lire 800.000 per onorario.