

## **Sentenza Corte di Cassazione 12 giugno 2000, n. 7988**

### **Sezione Lavoro**

**Costituzione del rapporto di lavoro dipendente – Assunzioni obbligatorie – Patto di prova – Esito negativo – Licenziamento – Motivazione contestuale – Necessità – Esclusione – Art. 2 legge 604/66 - Applicabilità**

#### **SVOLGIMENTO DEL GIUDIZIO**

Con ricorso depositato in data 18 settembre 1996, Isabella Roman adiva il Pretore di Busto Arsizio, Sezione distaccata di Gallarate, in funzione di giudice del lavoro, chiedendo dichiararsi la nullità ed inefficacia del recesso comunicatole dalla Ricamificio Emme s.p.a. in data 7 febbraio 1994 per mancato superamento del periodo di prova. Lamentava, in particolare, la ricorrente che la prova fosse stata svolta su mansioni inadatte al suo grado di esperienza, che il patto di prova con il lavoratore avviato obbligatoriamente fosse invalido e che il recesso, non espressamente e contestualmente motivato, non fosse sorretto da giusta causa o da giustificato motivo. La Roman chiedeva, inoltre, disporsi la propria reintegrazione nel suo posto di lavoro, con la condanna della società convenuta al risarcimento del danno, commisurato alla retribuzione globale di fatto, dal momento del licenziamento a quello della effettiva reintegrazione nonché al versamento dei relativi contributi assistenziali e previdenziali.

Dopo che si era costituito il contraddittorio con la società, datrice di lavoro, il Pretore con sentenza del 27 ottobre 1997 rigettava il ricorso della Roman con la integrale compensazione delle spese del giudizio.

Su gravame della parte soccombente, il Tribunale di Busto Arsizio con sentenza del 22 maggio 1998 rigettava l'appello e compensava tra le parti le spese del giudizio. Nel pervenire a tale conclusione il Tribunale osservava preliminarmente che il patto di prova può essere legittimamente stipulato anche con il lavoratore appartenente alle c.d. categorie protette, purché esso non venga di fatto utilizzato a fini elusivi della normativa dettata dal legislatore a tutela delle suddette categorie. Tutto ciò spiega anche l'obbligo di motivazione del licenziamento, sancito nei casi di avviamento obbligatorio in deroga alla generale facoltà di recesso ad nutum. Tale obbligo va teologicamente interpretato non come un onere di carattere formale bensì come uno strumento diretto a precludere al datore di lavoro la possibilità, appunto, di un agevole aggiramento della normativa protettiva, sicché finisce per tradursi in una estensione del sindacato giurisdizionale sulle ragioni del licenziamento, estensione attuata mediante l'inversione dell'onere della prova consistente nel gravare il datore di lavoro della dimostrazione del legittimo fondamento del recesso. Tale principio, costantemente enunciato dalla Corte di Cassazione, non comporta poi alcuna lesione del diritto di difesa del lavoratore protetto atteso che l'inversione dell'onere della prova in ordine alla legittimità dei motivi del recesso consente al lavoratore di proporre ricorso limitandosi ad impugnare il provvedimento del datore di lavoro, il quale si troverà a doverne dimostrare il lecito fondamento. La mancata contestuale comunicazione dei motivi di recesso non ne determina, quindi, l'illiceità, dovendosi vagliare se la concreta attuazione del patto di prova ed il conseguente recesso del datore di lavoro siano stati operati in modo legittimo o siano stati, invece, diretti al fine di aggirare la normativa sull'avviamento obbligatorio ed a liberarsi del lavoratore indesiderato. Tutto ciò premesso, il Tribunale concludeva per la piena legittimità della condotta della società. Ed invero, contrariamente a quanto sostenuto dalla Roman, a costei non erano state affidate mansioni richiedenti una preparazione ed un grado di esperienza dei quali la stessa era priva. Dalle risultanze istruttorie era emerso, invece, che alla lavoratrice erano state affidate mansioni sia di ripassatrice che di aggiustatrice (teste Tremul) e che la stessa, oltre ad essere

affiancata da altra lavoratrice con il compito di istruirla, era stata chiamata inizialmente a svolgere esclusivamente lavori elementari (teste Castelli). Andava poi esclusa nel caso di specie la sussistenza di motivi discriminatori ed illegittimi atteso che i testi escussi avevano riferito che la lavoratrice non solo apprendeva con estrema difficoltà ma si mostrava anche svogliata, poco diligente e poco disponibile, oltre a tenere atteggiamenti scarsamente rispettosi delle colleghe e della direttrice.

Avverso tale sentenza Isabella Roman propone ricorso per cassazione, affidato a due motivi. Resiste con controricorso la s.p.a. Ricamificio Emme.

### MOTIVI DELLA DECISIONE

Con il primo motivo la ricorrente deduce violazione e falsa applicazione della legge 482/1968 e dell'art. 2096 c.c. in relazione all'art. 360 n. 3 c.p.c. nonché insufficiente o contraddittoria motivazione della sentenza in relazione all'art. 360 n. 5 c.p.c.. Lamenta la ricorrente che il Tribunale di Busto Arsizio ha violato le norme sottese all'assunzione in prova ed al recesso per mancato superamento della prova nei contratti di lavoro con soggetti avviati ex legge 482/1968. Più specificamente sottolinea che il giudice d'appello, dopo avere dichiarato di volere seguire l'insegnamento dei giudici di legittimità, ha poi contraddittoriamente ritenuto che la motivazione del recesso non necessariamente dovesse essere data all'atto di recesso stesso, sicché l'omessa contestuale esplicitazione, nella lettera di contestazione, dei motivi che avevano portato alla cessazione del rapporto lavorativo in prova finiva per comportare, nei confronti dei soggetti avviati d'obbligo, l'inefficacia, invalidità, nullità e/o annullabilità del licenziamento.

Il motivo è infondato e, pertanto, va rigettato.

Questa Corte ha più volte affermato che a tutela dei soggetti minorati e socialmente più deboli, e come tali meritevoli di maggiori garanzie e di maggiore protezione, l'esperimento negativo della prova non può non essere motivato perché solo attraverso la motivazione il giudice può verificare la correttezza o meno dell'esercizio del potere del datore ed accertare se il patto di prova non venga usato in senso elusivo della legge generale n. 482 del 1968, il che equivale appunto a vanificare sostanzialmente il complesso garantistico che la legge stessa prevede non soltanto per quanto concerne il momento dell'assunzione ma anche per quanto concerne il momento di stabilizzazione e di permanenza del rapporto di lavoro (cfr. in tali sensi da ultimo: Cass. 9 aprile 1998 n. 3689). E la stessa Corte ha poi precisato che anche se talora la motivazione emerge prima dell'atto (come nel licenziamento collettivo attraverso la preliminare procedura di cui all'art. 24 della legge n. 223 del 1991; e nel licenziamento per motivi disciplinari, attraverso la preliminare contestazione ex art. 7 stat. lav.) poi completandosi con l'atto stesso, altri atti del datore di lavoro, come il licenziamento per giustificato motivo oggettivo (art. 3, seconda parte, e 2, secondo comma, L. 15 luglio 1966 n. 604) ed il trasferimento (attraverso l'analoga applicazione dell'indicato art. 2, secondo comma, L. 15 luglio 1966 n. 604) non esigono la contestualità della motivazione: consentendo una motivazione condizionata all'eventuale richiesta del lavoratore, forniscono una "trasparenza solo eventuale e differita". Pur con questo differimento la motivazione tuttavia svolge normativamente la propria funzione (cfr. ancora: Cass. 9 aprile 1998 n. 3689 cui adde per la non necessaria contestualità della motivazione con l'atto di recesso, Cass. 22 marzo 1994 n. 2728).

Ne consegue, pertanto, che la garanzia della motivazione offerta in sede di recesso - per negativo risultato della prova sostenuta dall'invalido obbligatoriamente avviato al lavoro - non può essere maggiore della garanzia prevista dall'art. 2 secondo comma L. 15 luglio 1966 n. 604 per il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ove per la presenza d'una formale assunzione, il diritto del lavoratore assume (pur genericamente) maggiore consistenza, sicché la contestualità non prevista per il licenziamento non può essere imposta per il recesso per negativo risultato della prova (cfr. ancora Cass. 9 aprile 1998 n. 3689 cit.).

Con il secondo motivo la ricorrente denuncia violazione dell'art. 2096 c.c. in relazione all'art. 360 n. 3 c.p.c.. Sostiene al riguardo la Roman che l'intenzione della datrice di lavoro di eludere la legge n. 482/1968 si era rilevata con l'affidamento di mansioni, quelle del II livello del contratto collettivo, importanti la necessita` di specifiche esperienze di lavoro e di uno specifico corso professionale. Per di piu` non essendo la funzione del patto di prova identificabile con quella di addestramento dei lavoratori ed essendo emerso dall'istruttoria che piu` della meta` del periodo di prova di un mese era consistito proprio nell'insegnamento della mansione, evidentemente il periodo di prova vero e proprio per la sua limitata durata doveva considerarsi inadeguata per non avere consentito quella verifica cui il suddetto patto era diretto.

Anche questa censura, essendo priva di fondamento, va rigettata.

La sentenza impugnata ha affermato che dalle dichiarazioni dei testimoni escussi e` emerso che la Roman, non affetta da alcuna menomazione capace di influire sulla sua capacita` di apprendimento e di lavoro, si e` dimostrata poco "diligente e poco disponibile" anche nell'espletamento dei lavori elementari spiegati, ed ha tenuto altresì - come detto in precedenza - atteggiamenti scarsamente rispettosi delle colleghe e della direttrice. Contrariamente a quanto sostenuto dalla ricorrente, il Tribunale di Busto Arsizio ha, dunque, ritenuto giustificato il recesso, a seguito di accertamenti di fatti, di una attenta valutazione delle emergenze istruttorie, e con una motivazione che per essere congrua, priva di salti logici e del tutto corretta sul piano giuridico, si sottrae ad ogni censura in questa sede di legittimita`.

Sussistono giusti motivi per compensare interamente tra le parti le spese del presente giudizio di cassazione.

P.Q.M.

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