Civile Sent. Sez. L Num. 23381 Anno 2014
Presidente:
Relatore:
Data pubblicazione:

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

SENTENZA

sul ricorso 16714-2008 proposto da:

C.F. , elettivamente domiciliato in ROMA, , presso lo studio dell'avvocato , rappresentato e difeso dall'avvocato , giusta delega in atti;

- ricorrente -

2014

2720

contro

PROVINCIA DI C.F. , in persona del Presidente pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, , presso lo studio

dell'avvocato rappresentata e difesa dall'avvocato giusta delega in atti;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 556/2007 della CORTE D'APPELLO di FIRENZE, depositata il 27/06/2007 r.g.n. 594/2005;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 07/10/2014 dal Consigliere Dott. PIETRO VENUTI;

udito l'Avvocato ;

udito l'Avvocato per delega

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. GIANFRANCO SERVELLO, che ha concluso per il rigetto del ricorso.

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

R.G. n. 16714/08
Ud. 7 ott. 2014

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Il dott. è stato assunto per svolgere le mansioni di Comandante del Corpo di Polizia Provinciale di prima a tempo determinato per la durata di sei mesi, per sostituire il titolare assente, con un patto di prova di quindici giorni, e successivamente dalla stessa Provincia a tempo indeterminato, con un patto di prova di sei mesi.

Alla scadenza di quest'ultimo periodo di prova la Provincia di ha risolto il rapporto per mancato superamento della prova.

Il dott. ha impugnato il provvedimento, chiedendo di essere reintegrato nel posto di lavoro ed il risarcimento del danno pari alle retribuzioni perdute.

Il Tribunale di Prato ha rigettato il ricorso e tale statuizione è stata confermata dalla Corte d'appello di Firenze, con la sentenza indicata in epigrafe, sulla base dei seguenti rilievi:

- vi era l'effettiva necessità per la Provincia di verificare le qualità professionali e la personalità complessiva del lavoratore;
- il patto di prova apposto al primo contratto a tempo determinato, stipulato per sostituire il titolare assente, era tutt'altra cosa rispetto a quello apposto al secondo contratto, previsto obbligatoriamente dall'art. 14 del CCNL del Comparto Regioni ed Autonomie Locali;
- il contratto a tempo determinato aveva trovato giustificazione solo con la necessità di sopperire all'emergenza derivante dalla sostituzione della vincitrice del concorso, temporaneamente impedita;
- alla fine del primo rapporto non era stata espressa alcuna valutazione, positiva o negativa, circa l'esperimento del

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

periodo di prova e quindi non risultava se questa fosse stata superata;

- l'Amministrazione non poteva sottrarsi all'assunzione a tempo indeterminato, essendo questa obbligatoria a prescindere dal precedente rapporto a tempo determinato e dal relativo patto di prova, posto che detta assunzione era imposta per legge, dovendo l'Amministrazione scorrere la graduatoria del concorso per Comandante del Corpo di Polizia Provinciale nel quale il dott. si era classificato al secondo posto, una volta che il primo in graduatoria aveva rinunciato all'incarico. Tale assunzione comportava in base al contratto collettivo l'apposizione del patto di prova.

Per la cassazione di questa sentenza propone ricorso il dott. La Provincia di resiste con controricorso, illustrato da memoria *ex* art. 378 cod. proc. civ.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Il ricorso è articolato in sei motivi, cui fanno seguito i relativi quesiti di diritto *ex* art. 366 *bis* cod. proc. civ., non più in vigore ma applicabile *ratione temporis*.

2. Con il primo motivo il ricorrente, denunciando omessa, insufficiente o contraddittoria motivazione circa un fatto controverso e decisivo per il giudizio, deduce che, avendo egli svolto, con il primo contratto a tempo determinato, le funzioni di Comandante del Corpo di Polizia Provinciale di per la durata di sei mesi, non era necessario reiterare il periodo di prova una volta assunto a tempo indeterminato con lo stesso profilo professionale e per svolgere le medesime mansioni. Era pertanto illogica e incoerente la motivazione della impugnata sentenza che aveva ritenuto che il primo periodo lavorativo non fosse stato idoneo ai fini dell'esperimento della prova.

3. Con il secondo motivo il ricorrente, denunciando violazione o falsa applicazione dell'art. 2096 cod. civ., sostiene che la reiterazione del patto di prova è illegittima. Tale patto è infatti finalizzato alla verifica delle qualità professionali e del

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

comportamento del lavoratore, circostanze queste che l'Amministrazione aveva avuto modo di accertare ampiamente per effetto dello svolgimento, con esito positivo, delle stesse mansioni per un congruo lasso di tempo.

4. Con il terzo motivo il ricorrente, denunciando violazione o falsa applicazione dell'art. 14 *bis* CCNL Regioni ed Autonomie Locali nonché degli artt. 1362, 1363 e 1366 cod. civ., rileva che la norma contrattuale anzidetta consente l'esonero del periodo di prova per i dipendenti che lo abbiano già superato nella medesima qualifica e profilo professionale presso altra amministrazione pubblica; a maggior ragione, tale esonero deve ritenersi operante quando il dipendente abbia effettivamente svolto il periodo di prova nella stessa amministrazione dalla quale viene poi assunto, avendo questa già avuto modo di verificare le qualità professionali del dipendente.

5. Con il quarto motivo, denunciando violazione dell'art. 16 del contratto collettivo dianzi indicato nonché degli artt. 1362 e segg. cod. civ., il ricorrente deduce che il primo contratto a tempo determinato, della durata di sei mesi e con periodo di prova di quindici giorni, è illegittimo posto che non conteneva il nominativo del lavoratore sostituito da esso ricorrente.

6. Con il quinto motivo, denunciando violazione degli artt. 2 e 35 D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, il ricorrente sostiene che la sentenza impugnata è errata laddove afferma che la sua assunzione a tempo indeterminato è avvenuta in base ad un preciso obbligo costituito dallo scorrimento della graduatoria concorsuale. Ed infatti "la normativa di riferimento" consente "il reclutamento e la selezione diretta, senza che l'Amministrazione si debba rapportare obbligatoriamente a pregresse graduatorie e scorrimento di esse per sostituzione di personale".

7. Con il sesto motivo, denunciando violazione dell'art. 2, comma 3, D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, il ricorrente deduce che ha errato la Corte di merito nell'affermare che il contratto a tempo determinato venne concluso in forza di un atto

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

amministrativo, costituito da una delibera dell'Amministrazione. In effetti "la fonte della regolamentazione" del rapporto era costituita "dal contratto individuale e da quello collettivo".

8. Il ricorso non è fondato.

Questa Corte è chiamata a stabilire se l'Amministrazione, nel procedere all'assunzione a tempo indeterminato del ricorrente, dopo che il medesimo era stato in precedenza assunto dalla stessa Amministrazione a tempo determinato (sei mesi), con un periodo di prova di quindici giorni e con le medesime funzioni (Comandante del Corpo di Polizia Municipale di), abbia legittimamente apposto il patto di prova di sei mesi previsto dal CCNL Comparto Regioni ed Autonomie locali, patto di prova conclusosi con esito negativo e che ha comportato la risoluzione del rapporto di lavoro.

9. Così inquadrata la fattispecie, devono ritenersi inammissibili il quarto, il quinto ed il sesto motivo in quanto del tutto irrilevanti ai fini della decisione, concernendo aspetti che in alcun modo si riflettono sull'esito della lite.

10. Gli altri tre motivi, che per ragioni di connessione vanno trattati congiuntamente, sono infondati.

Secondo la giurisprudenza di questa Corte, la causa del patto di prova va individuata nella tutela dell'interesse comune alle due parti del rapporto di lavoro, in quanto diretto ad attuare un esperimento mediante il quale sia il datore di lavoro che il lavoratore possono verificare la reciproca convenienza del contratto, accertando il primo le capacità del lavoratore e quest'ultimo, a sua volta, valutando l'entità della prestazione richiestagli e le condizioni di svolgimento del rapporto (Cass. 29 luglio 2005 n. 15960; Cass. 30 luglio 2009 n. 17767).

Questa Corte ha altresì precisato che il patto di prova in due contratti successivamente stipulati tra le parti è ammissibile, qualora risponda alle suddette finalità, potendo intervenire nel tempo molteplici fattori, attinenti non soltanto alle capacità professionali, ma anche alle abitudini di vita o a

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

problemi di salute (Cass.18 febbraio 1995 n. 1741; Cass. n.15960/05 cit.; Cass. n. 17767/09 cit.; Cass. 22 giugno 2012 n. 10440).

In una fattispecie, sostanzialmente analoga alla presente, è stato affermato che in materia di rapporti di lavoro pubblico nel settore sanitario, disciplinati a seguito della privatizzazione dalla contrattazione collettiva nazionale, anche in deroga a previsioni di legge o regolamento, la previsione del CCNL del comparto sanità del primo settembre 1995, secondo cui il dipendente assunto a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova, consente l'esecuzione della prova anche nel caso di assunzione di un lavoratore che in precedenza aveva stipulato un contratto a termine, ancorché avesse superato la relativa prova, avendo le parti ritenuto utile e comunque funzionale all'interesse pubblico l'espletamento della prova in vista della costituzione di un rapporto a tempo indeterminato (Cass. 2 ottobre 2008 n. 24409).

Infine, è stato rimarcato che la valutazione circa l'opportunità e/o necessità della verifica delle qualità professionali e della personalità complessiva del lavoratore, già accertate dal datore di lavoro, costituisce un apprezzamento di fatto non censurabile in sede di legittimità ove congruamente motivato (v. Cass. n. 10440/12, n. 17767/09, n. 1741/95, sopra citate).

11. La Corte di merito ha fatto corretta applicazione di tali principi, ponendo in evidenza che vi era effettiva necessità per l'Amministrazione di verificare le qualità professionali, il comportamento e la personalità del lavoratore, considerato che :

- il primo periodo di prova, di quindici giorni, riguardava un rapporto a termine (sei mesi) ed era "funzionale alla ben più modesta portata dell'atto negoziale voluto dalle parti", atteso che il posto di Comandante era stato già assegnato al vincitore del concorso, temporaneamente assente;

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

- che vi era dunque una diversità non solo temporale, ma anche qualitativa del periodo di prova apposto ai due contratti;

- che il patto di prova di quindici giorni apposto al primo contratto era insufficiente al fine di accertare le reali capacità organizzative, propositive, di direzione e coordinamento del ricorrente;

- che, alla fine del contratto a termine, dovendo l'Amministrazione scorrere la graduatoria del concorso in cui il ricorrente si era classificato al secondo posto, costituiva un atto dovuto la sua assunzione, *ex* art. 6, comma 21, L. n. 127/97, allora vigente, senza che il superamento del breve periodo di prova precedente – trascorso il quale il rapporto si avviò alla naturale scadenza – potesse precludere all'Amministrazione l'apposizione di un nuovo patto di prova, questa volta ben più consistente, peraltro consentito dall'art. 14 *bis* del contratto collettivo del Comparto;

- che era da escludere la natura in qualche modo ritorsiva della valutazione negativa del periodo di prova operata dall'Amministrazione, quale asserita conseguenza della fruizione, da parte del ricorrente, subito dopo la stipula del contratto a tempo indeterminato, di un periodo di congedo straordinario per motivi di studio, della durata di circa diciotto mesi, essendo tale valutazione conseguente ai pareri negativi di tutti gli organi all'uopo preposti (direttore generale, dirigente tecnico, dirigente del settore affari generali, direttore del servizio personale ed organizzazione);

- che, pertanto, la reiterazione del patto di prova non poteva considerarsi illegittima.

Trattandosi di motivazione coerente, logica e privi di vizi, resa in conformità ai principi giuridici sopra affermati, il ricorso deve essere rigettato.

12. Le spese, liquidate come in dispositivo, seguono la soccombenza.

P.Q.M.

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

La Corte rigetta il ricorso e condanna il ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio, che liquida, a favore della società resistente, in € 100,00 per esborsi ed € 3.500,00 per compensi professionali, oltre spese generali ed accessori di legge.
Così deciso in Roma in data 7 ottobre 2014.

Corte di Cassazione - copia non ufficiale