

**Corte di Cassazione, Sez. lavoro,
Sentenza 02 agosto 2010, n. 17970**

Svolgimento del processo

T.R., assunto il (OMISSIS), con clausola di prova, per un semestre, dal Ministero delle Finanze-Direzione regionale delle Entrate, senza che risultassero specificate le mansioni che avrebbe dovuto espletare, prendeva servizio con l'incarico di controllare 355 dichiarazioni dei redditi, senza ricevere alcuna istruzione, e in assenza del funzionario preposto, in ferie sino al (OMISSIS).

Ricevuta, in data 16.5.2000, lettera di risoluzione del rapporto, poi formalizzata con lettera del 25.5.2000 a firma del Direttore Regionale, il T. impugnava il licenziamento deducendo sia la nullità del patto di prova, sia la carenza della giusta causa), ed invocando la reintegra nel proprio posto di lavoro ex art. 18 stat. lav.

La Corte di appello di Bologna con sentenza del 15.9.2005, confermava la sentenza di primo grado sia perchè il patto di prova esige indicazione specifica delle mansioni, sia perchè non basta fare riferimento alle declaratorie contenute nel c.c.n.l. 1998/2001, All.

A), cui rinvia la lettera di assunzione inviata dalla P.A..

Specifica la Corte di appello bolognese che nel caso in esame il recesso sarebbe illegittimo anche prescindendo dalla specificità delle mansioni: il T. era stato abbandonato a sè stesso senza il previo esperimento di quel corso professionalizzante previsto dalla contrattazione collettiva, e senza l'affrancamento di un altro anziano collega (rilievo non sollevato neanche nel corso del giudizio di appello).

Per la cassazione della citata sentenza di appello, ricorre l'Agenzia delle Entrate articolando quattro motivi; resiste il T. con controricorso.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Col primo motivo di ricorso si denuncia la violazione degli *artt. 1325, 1350 e 2096 c.c.*, non essendo necessaria la descrizione specifica e per iscritto delle mansioni assegnate al lavoratore in prova.

Secondo il ricorrente, decisivo, in proposito, è il *D.Lgs. n. 152 del 1997, art. 1* (attuazione della direttiva cee n. 91/533 secondo la quale il datore di lavoro, è tenuto a fornire al lavoratore - entro 30 giorni dall'assunzione - alcune informazioni: sulla durata del periodo di prova, l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro". Ne consegue - sulla scia del

legislatore nazionale e di quello comunitario - che sulla linea *dell'art. 2096 c.c.*, si è voluto limitare la formalizzazione del periodo di prova, al profilo strettamente temporale della durata dello stesso, ritenendosi sufficiente l'indicazione "dell'inquadramento, del livello e della qualifica in alternativa all'indicazione delle caratteristiche del lavoro o la descrizione sommaria dello stesso".

Col secondo motivo si denuncia l'omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione su un punto decisivo della controversia, nella parte in cui i giudici di merito, pur rifacendosi alla giurisprudenza consolidata della Corte di cassazione, ne disconoscono l'ammissibilità nel caso specifico.

Eppure - si osserva - l'allegato A al c.c.n.l. del 1998/2001 contiene l'indicazione analitica delle specifiche professioni.

Inoltre nel *D.P.R. n. 1219 del 1984* è contenuta "l'individuazione dei profili dettagliati professionali del personale dei ministeri in attuazione della *L. n. 312 del 1980, art. 3* e sono analiticamente descritte le mansioni del profilo professionale del T., di "collaboratore tributario", già livello (OMISSIS) retributivo, corrispondente all'area funzionale (OMISSIS), posizione economica (OMISSIS) (conf. Cass., n. 15307/01; n. 427/05 e n. 11722/09).

Nel caso di specie, pertanto, l'indicazione contenuta nel patto di prova e l'integrazione della stessa per *relationem* da parte del c.c.n.l., permettono l'individuazione non solo delle definizioni contrattuali dell'inquadramento professionale e del livello economico, ma anche del profilo professionale ove vengono analiticamente e diffusamente indicate le mansioni che tipizzano detta figura professionale.

Secondo l'Amministrazione ricorrente, la contraddittorietà del *decisum* emerge in maniera chiara allorchè la Corte territoriale, dopo aver richiamato la copiosa giurisprudenza della S.C. (la quale ha statuito che il riferimento al sistema classificatorio contenuto nella contrattazione collettiva può integrare la necessaria specificazione delle mansioni, ove le classificazioni contengono una nozione dettagliata del profilo professionale, idonea a specificare l'effettiva struttura delle mansioni), finisce col confermare la sentenza di prime cure la quale aveva sostenuto la genericità del rinvio alle mansioni, derivandone quindi la invalidità della clausola di prova.

Col terzo motivo si denuncia la violazione e falsa applicazione della *L. n. 604 del 1966, art. 10, D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 40 e art. 14 bis, comma 5 c.c.n.l. 1994/1997*.

Nel rapporto di lavoro in prova il recesso non richiede necessariamente l'indicazione del motivo o della giusta causa, trattandosi di un atto di natura discrezionale.

Secondo la P.A. ricorrente tale discrezionalità non è priva di limiti, non essendo espressione di un *arbitrium merum* nè di una discrezionalità illimitata. Il recesso, infatti, deve in ogni caso risultare collegato all'esito dell'esperimento che del patto di prova costituisce la "causa tipica": il recesso non può essere diretto ad eludere norme imperative, nè essere fondato su un motivo illecito (giurisprudenza costante).

Il quarto motivo censura l'omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione su un punto decisivo della controversia nella parte in cui, nel provvedimento impugnato si legge che "... durante il periodo di prova finora trascorso è emersa l'incapacità del Dr. T. di eseguire gli ordini impartiti per l'esecuzione del lavoro affidatagli e a relazionarsi con il prossimo". Si tratta, peraltro, di situazione di fatto la cui valutazione non è sindacabile in questa sede di legittimità).

In sede di controricorso, il T. ha rilevato quanto segue:

a) il patto di prova non solo deve risultare da atto scritto, ma contenere anche la specifica indicazione delle mansioni da espletare);

b) l'esigenza dello scritto e della specificazione è pienamente compatibile con la funzione assegnata al patto di prova, consistente dall'interesse comune ad entrambe le parti in ordine alla garanzia di trasparenza che mira a consentire ad esse di poter saggiare le reciproca convenienza della collaborazione futura. c) Erroneamente il controricorrente ritiene di trarre dalla direttiva cee n. 91/533 del 14.10.1991 la conferma della non necessità di indicare per iscritto le mansioni oggetto della prova. A ben vedere, la disciplina comunitaria mira a soddisfare gli obblighi di informazione che nulla hanno a che fare con i requisiti essenziali del contratto di lavoro stabilite da fonti normative interne e contrattuali. La stessa direttiva, del resto, all'art. 6 prevede che non vengano pregiudicate "le legislazioni e/o prassi nazionali in materia di "...regime delle prove di esistenza del contenuto del contratto o del rapporto di lavoro ...". d) Violazione del principio di autosufficienza del ricorso in cassazione: il ricorrente non ha provveduto a riportare il contenuto delle fonti contrattuali più volte invocate a sostegno delle proprie difese: il contratto di lavoro, l'allegato A al c.c.n.l. 1999 e il *D.P.R. n. 1219 del 1984*. Di qui l'inammissibilità del motivo di ricorso. Sennonchè l'obiezione non coglie nel segno: le fonti normative e quelle convenzionali appena citate erano state puntualmente prodotte nel giudizio di 2° grado (tanto è vero che la Corte territoriale ne ha potuto tener conto compiutamente; del resto si tratta di documentazione che, in quanto riguardante la disciplina del pubblico impiego, è assistita da una diffusa pubblicità nella G.Uff. ovvero nei bollettini interni della singola pubblica amministrazione.

Così richiamate sinteticamente le censure rispettivamente formulate dalle parti, occorre ricondurre la questione in esame nell'ambito suo proprio caratterizzato dalla peculiarità della disciplina del pubblico impiego cui deve essere ricondotta la fattispecie in oggetto.

Come noto, prima della riforma del pubblico impiego *l'art. 2096 c.c.*, trovava applicazione solo nel rapporto di lavoro privato. Anche nel pubblico impiego, tuttavia, già la *L. n. 93 del 1983, art. 20* (legge quadro sul pubblico impiego) stabiliva che il lavoratore nominato e assunto in servizio non acquisiva immediatamente la stabilità, subordinando l'iscrizione a ruolo al superamento, con esito positivo di un periodo di prova.

Tale legge si limitava ad affermare la necessità che la durata della prova fosse congrua ed identiche per le medesime qualifiche, rinviando la disciplina dell'istituto alla legislazione di settore o di formazione secondaria.

Ferma la varietà della disciplina nei vari settori, elementi comuni a tutto il settore del pubblico impiego erano: a) la durata dell'esperimento che doveva essere calcolata con riferimento esclusivo al servizio effettivamente prestato; b) nel caso in cui l'esperimento si fosse concluso negativamente, la prova poteva e, in alcuni settori doveva essere prorogata; c) il giudizio conclusivo doveva essere motivato, anche se talvolta con motivazione generica per non compromettere la posizione futura del lavoratore; d) la prova si intendeva superata se al termine non veniva comunicato l'esito negativo o la proroga; e) l'impiegato in prova aveva gli stessi doveri e diritti dell'impiegato di ruolo ed il suo trattamento economico era pari a quello iniziale della qualifica corrispondente.

Il sistema delineato dalla legge si distingueva *dall'art. 2096 c.c.*, per l'automaticità della prova nonché per la funzione più ampia, anche di formazione, attribuita al periodo di verifica. Come per l'impiego privato, tuttavia, il servizio in prova veniva calcolato nella anzianità ed al superamento della prova seguiva la stabilità del rapporto. Il *D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29* e il successivo *D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165*, hanno stabilito, infine, che i rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinate dalle disposizioni del capo 1^o, titolo 2^o, del libro 5^o del codice civile, estendendo anche al pubblico impiego la disciplina del patto di prova prevista per l'impiego privato.

La giurisprudenza di legittimità ha avuto occasione di affermare - in tema di rapporti di lavoro privatizzati alle dipendenze della P.A. - che il recesso del datore di lavoro nel corso del periodo di prova ha natura discrezionale e dispensa dall'onere di provarne la giustificazione, il che lo differenzia dal recesso assoggettato al regime della L. n. 604 del 1996, fermo restando che l'esercizio del potere di recesso deve essere coerente con la causa del patto di prova, che consiste nel consentire alle parti del rapporto di lavoro di verificarne la reciproca convenienza. Ne consegue che non sarebbero configurabili un esito negativo della prova ed un valido recesso qualora le modalità dell'esperimento non risultassero adeguate ad accertare la capacità lavorativa del prestatore in prova ovvero risultasse il perseguimento di finalità discriminatorie o altrimenti illecite, incombendo, comunque, sul lavoratore, l'onere di dimostrare la contraddizione tra recesso e funzione dell'esperimento medesimo (Cass. n. 21586 del 2008).

Questa stessa giurisprudenza ha precisato che, in tema di obbligo di motivare il recesso in periodo di prova, con riferimento al lavoro pubblico, è verificabile in giudizio la congruità delle ragioni rispetto, da un lato, alla finalità per legge della prova e, dall'altro, all'effettivo andamento della prova stessa, senza che resti escluso il potere di valutazione discrezionale dell'Amministrazione datrice di lavoro, non potendo omologarsi la giustificazione del recesso per mancato superamento della prova alla giustificazione del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, e dovendosi escludere che l'obbligo di motivazione possa spostare l'onere della prova sul datore di lavoro.

In via generale deve affermarsi che *l'art. 2096 c.c.* ed in principi elaborati dalla giurisprudenza sulla base di detta norma, non sono applicabili allo "speciale" rapporto di pubblico impiego alle dipendenze di pubbliche amministrazioni (v. Corte costituzionale sentenze nn. 313/96, 309/97, 89/2003, 199/2003), risultando l'istituto della prova regolato da diverse, specifiche norme secondo la salvezza formulata dal *D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 2, comma 2*.

Quest'ultima legge, all'art. 70 comma 13, dispone, infatti, che "in materia di reclutamento, le pubbliche amministrazioni applicano la disciplina prevista dal *D.P.R. 9 maggio 1994, n. 487*, e successive modificazioni ed integrazioni, per le parti non incompatibili con quanto previsto dagli artt. 35 e 36, salvo che la materia venga regolata, in coerenza con i principi ivi previsti, nell'ambito dei rispettivi ordinamenti. E l'art. 17 della richiamata fonte normativa (Assunzioni in servizio), al comma 1, reca le seguenti disposizioni, candidati dichiarati vincitori sono invitati, a mezzo assicurata convenzionale, ad assumere servizio in via provvisoria, sotto riserva di accertamento del possesso dei requisiti prescritti per la nomina e sono assunti in prova nel profilo professionale di qualifica o categoria per il quale risultano vincitori. La durata del periodo di prova è differenziata in ragione della complessità delle prestazioni professionali richieste e sarà definita in sede di contrattazione collettiva. I provvedimenti di nomina in prova sono immediatamente esecutivi. La regola è poi ripetuta dall'art. 28, comma 1, con riguardo alle assunzioni degli avviati al lavoro dagli uffici di collocamento: Le amministrazioni e gli enti interessati procedono a nominare in prova e ad immettere in servizio i lavoratori utilmente selezionati, anche singolarmente o per scaglioni, nel rispetto dell'ordine di avviamento e di graduatoria integrata.

Il richiamato quadro normativo rende evidente che tutte le assunzioni alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche sono assoggettate all'esito positivo di un periodo di prova, e ciò avviene ex lege e non per effetto di patto inserito nel contratto di lavoro dall'autonomia contrattuale. L'autonomia contrattuale è abilitata esclusivamente alla determinazione della durata del periodo di prova, ma tale abilitazione è data dalle norme esclusivamente alla contrattazione collettiva (vedi, per questo profilo della regolazione, l'art. 14 bis, del CCNL del 6.7.1995, comparto del personale delle regioni - autonomie locali, introdotto dal CCNL 13 maggio 1996), restando escluso che il contratto individuale possa discostarsene (*D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 2, comma 3*).

Deriva da quanto esposto che nel giudizio presente, data la natura pubblica del rapporto di lavoro, le valutazioni circa la legittimità del patto di prova e, con esso, della rilevanza della individuazione specifica delle mansioni, seguono criteri diversi, proprio in rapporto alle descritte connotazioni dei due rapporti di lavoro, quello privato e quello pubblico. Ne consegue che - ricorrendo nella fattispecie un rapporto di pubblico impiego - le valutazioni espresse dai giudici di merito, tutte sulla linea della disciplina tipica del rapporto privatistico di lavoro in prova, richiedono una verifica ulteriore da parametrare al regime complessivo che regola l'impiego pubblico.

Ed è questo un compito che va affidato, unitamente al principio di diritto appena delineato, alla cognizione della Corte di appello di Firenze cui la presente controversia va rinviata, anche per regolare il regime delle spese.

P.Q.M.

La Corte accoglie il ricorso, cassa la sentenza impugnata e rinvia, anche per le spese alla Corte di appello di Firenze.