

ISSN 1127-8579

Pubblicato dal 10/09/2015

All'indirizzo <http://www.diritto.it/docs/37312-nullit-del-patto-di-prova-contratto-di-lavorosubordinato-e-risarcimento-danni>

Autore: Sciortino Giancarlo

Nullità del patto di prova - contratto di lavorosubordinato e risarcimento danni

NULLITA' DEL PATTO DI PROVA - CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO E RISARCIMENTO DANNI

**NOTA A SENTENZA DEL TRIBUNALE DI PALERMO – SEZIONE LAVORO – DR.
CAVALLARO - N. 1592 DEL 17.06.2015 – PROC. N. 4385/2014 R.G.L. - S.M. / S.E.S. S.P.A.**

Si segnala all'attenzione dei lettori il recentissimo arresto n. 1592 (pubblicato il 17.06.2015), con il quale il Giudice del Lavoro del Tribunale di Palermo - con decisione che ha avuto vasta eco sui mass media per il rilievo della società resistente - si è pronunciato sulla richiesta di declaratoria di nullità della clausola di prova, inserita in seno al contratto di lavoro subordinato a tempo determinato ed alla connessa istanza di risarcimento danni.

La Curia palermitana ha fondato le proprie conclusioni, attestandosi su posizioni del tutto inedite nel panorama giuridico odierno, delineando, in tal modo, una pronuncia caratterizzata da profili di novità e di rilevante interesse, destinata a chiarire (o ridisegnare) i contorni delle condizioni di validità - e dei connessi profili risarcitori - delle clausole contenenti un patto di prova, apposte in seno ad un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato.

IL CASO

Parte ricorrente, veniva assunta, con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, con patto di prova volto ad assicurare “*la necessità di assicurare, senza soluzione di continuità, la funzionalità della struttura informatica regionale ... nelle more delle determinazioni che la Regione Siciliana intenderà adottare in ordine alla rimessa in bonis della società, allo stato in liquidazione*”.

Così, testualmente, recitava il contenuto della clausola, inserita *ex parte datoris*, in seno al contratto di lavoro subordinato sottoscritto dal lavoratore.

Dopo appena soli 42 giorni di effettiva prestazione lavorativa, infatti, invocando il mancato superamento del pattuito periodo di prova, veniva intimato il licenziamento del lavoratore.

Parte ricorrente, allora, impugnava l'intimato licenziamento, convenendo in giudizio la Società datrice, chiedendo la declaratoria di nullità della clausola contenente il patto di prova, la susseguente illegittimità dell'intimato licenziamento, la connessa ricostituzione del rapporto professionale a tempo indeterminato e la condanna al risarcimento dei danni patiti.

LA DIFESA DEL RICORRENTE.

Occorre ripercorrere l'*iter* logico-giuridico seguito per la difesa del lavoratore, che ne segnava poi le sorti in punto di sentenza.

Quest'ultimo, infatti, evidenziava la nullità del termine apposto al contratto di lavoro *inter partes*, per assoluta genericità della causale *ex adverso* dedotta.

Segnalava, infatti, come l'art. 1, comma 1, del D.lgs. n. 368/01, disponesse che “è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro” e di come il successivo comma 2 della norma *de qua*, statuisse che “l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma 1”.

Lamentava, dunque, come sotto tale profilo, l'evidente genericità della riportata motivazione, trattandosi di mera clausola di stile, priva di contenuti specificativi, sganciata da elementi concreti, pertanto, in contrasto e frontale violazione con il dato normativo *supra* riportato.

Sul punto (Corte di Cassazione, Sez. Lav., sentenza n. 7244/14, ed ancora, Corte di Cass., Sez. Lavoro, sentenza n. 208/2015), la Suprema Corte è intervenuta sulla questione, evidenziando correttamente come *"l'apposizione di un termine al contratto di lavoro imponga al datore di lavoro l'onere di indicare, in modo circostanziato e puntuale, le circostanze che contraddistinguono una particolare attività e che rendono conforme alle sue esigenze, nell'ambito di un determinato contesto aziendale, la prestazione a tempo determinato, sì da rendere evidente la specifica connessione tra la durata solo temporanea della prestazione e le esigenze che la stessa sia chiamata a realizzare, nonché la utilizzazione del lavoratore assunto esclusivamente nell'ambito della specifica ragione indicata ed in stretto collegamento con la stessa"*.

LA DECISIONE

Il Giudice del Lavoro del Tribunale di Palermo, in pieno accoglimento del ricorso del lavoratore, ha, non solo, dichiarato la nullità della clausola del patto di prova contenuta nel contratto, ma anche ordinato la ricostituzione immediata del rapporto stesso, a tempo indeterminato, prevedendo anche il risarcimento danni a carico del datore.

Ribadisce, dunque, la Curia palermitana come non possa non attenersi ad una corretta esegesi della norma posta dall'art. 1, comma 1, del D.lgs. n. 368/01.

Si chiarisce, infatti, correttamente, come la norma citata imponga una specifica e concreta connessione tra la durata solo temporanea della prestazione e le esigenze che la stessa è chiamata a realizzare, essendo evidente che motivazioni assolutamente generiche - come quelle presenti nella concreta fattispecie - *"la necessità di assicurare, senza soluzione di continuità, la funzionalità della struttura informatica regionale ... nelle more delle determinazioni che la Regione Siciliana intenderà adottare ..."* non siano, da un lato, rispettose delle ragioni sottese alla predeterminazione della durata del rapporto di lavoro subordinato e, dall'altra, si potrebbe condurrebbero a predicare la liceità della stipulazione a termine in presenza di qualunque situazione - non arbitraria né illecita - che, comunque, la renda preferibile a quella a tempo indeterminato".

Opzione, inaccettabile quest'ultima, che, di fatto, metterebbe capo ad una sostanziale fungibilità tra il contratto di lavoro a tempo indeterminato e contratti a tempo determinato.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

La sentenza in commento, nell'accogliere le pretese del lavoratore, ponendo a fondamento della propria *ratio decidendi* la peculiare natura dell'istituto del patto di prova, contenuto in seno ad un contratto di lavoro subordinato, le sue finalità e le relative condizioni legittimanti il diniego, offre certamente un importante profilo nell'ambito del panorama giuslavoristico.

Attualmente, trattasi dell'unica voce nel panorama giuridico, destinata a non rimanere isolata e certamente idonea a gettare le basi per una più corretta esegesi applicativa dell'istituto del patto di prova, rimodulando il rapporto datore / lavoratore, oltre che un nuovo profilo attinente alla delicata tematica del licenziamento per mancato superamento del patto di prova.

Giancarlo Sciortino
Avvocato nel Foro di Palermo
Professore a contratto di Diritto Civile UNAI