

LICENZIAMENTO NEL PERIODO DI PROVA

GIOVANNI MAGLIARO

Nella fase genetica del rapporto di lavoro le parti possono apporre una clausola di prova (articolo 2096 codice civile) la cui finalità consiste nell'esigenza di protezione sia degli interessi del datore di lavoro sia del lavoratore. Le parti sono libere di valutare l'opportunità e la convenienza di instaurare un rapporto di lavoro. La libertà nella scelta, prevista in favore di entrambe le parti, giustifica la possibilità di recedere dal contratto senza che vi siano obblighi di preavviso o di indennità da corrispondere e senza necessità di motivazione da parte del datore di lavoro che intenda licenziare il lavoratore. Quest'ultimo dal suo canto potrà recedere senza essere tenuto al preavviso nei confronti del datore di lavoro. Poiché non esiste un obbligo di motivazione delle ragioni che hanno indotto il datore di lavoro a licenziare il lavoratore durante il periodo di prova non si applicano ovviamente le norme in materia di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo. La libertà di recesso non significa tuttavia che esso sia a totale discrezione del datore di lavoro. Secondo la Corte Costituzionale va riconosciuta la annullabilità dell'atto tutte le volte che il lavoratore ritenga e sappia dimostrare il positivo superamento dell'esperimento nonché l'imputabilità del licenziamento ad un motivo illecito o ad un motivo estraneo al rapporto di lavoro.



n.43
8 novembre 2018

La Cassazione, Sezione lavoro, con la sentenza n.1180 del 18 gennaio 2017, ha deciso in merito alla questione relativa alla necessità o meno della motivazione nel caso in cui il licenziamento del lavoratore sia avvenuto mentre il periodo di prova era ancora in corso.

La vicenda da cui origina la decisione nasce da un ricorso proposto da un informatore farmaceutico dipendente della Società Glaxo Smith Kline avverso il suo licenziamento per mancato superamento del periodo di prova. Il Tribunale di Venezia e poi la Corte d'Appello avevano dichiarato illegittimo il licenziamento e condannato la società al pagamento in favore del ricorrente a titolo di risarcimento di danni della somma corrispondente a dieci mensilità della retribuzione globale di fatto. Peraltro la Corte territoriale ritenne che il lavoratore avesse dimostrato che la prova aveva avuto esito positivo e quindi il periodo di prova era esaurito. Argomentò che comunque all'illegittimo recesso poteva far seguito solo il risarcimento del danno in quanto la tutela reale di cui all'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori – la cui applicazione era stata richiesta dal lavoratore – avrebbe potuto derivare solo da un recesso intimato per un motivo illecito o estraneo alla prova mentre le risultanze istruttorie non erano univoche in tale senso.

Il lavoratore ha proposto ricorso per Cassazione cui ha resistito la Società Glaxo presentando ricorso incidentale. La Suprema Corte ha affermato che il licenziamento intimato nel corso o al termine del periodo di prova, avendo natura discrezionale, non deve essere motivato, neppure in caso di contestazione in ordine alla valutazione della capacità e del comportamento professionale del lavoratore stesso. Aggiungendo tuttavia che incombe sul lavoratore licenziato, che deduca in sede giurisdizionale la nullità del recesso, l'onere di provare secondo la regola generale di cui all'articolo 2697 codice civile sia il positivo superamento del periodo di prova sia che il recesso è stato determinato da un motivo illecito e quindi estraneo alla funzione del patto di prova. Quindi la libertà di recesso è circoscritta nell'ambito della funzione cui il patto di prova è finalizzato. Ne consegue che la valutazione datoriale in ordine all'esito della prova è ampiamente discrezionale, sicché la prova da parte del lavoratore dell'esito positivo dell'esperimento non è di per sé sufficiente ad invalidare il recesso, assumendo rilievo tale circostanza soltanto se e in quanto manifesti che esso è stato determinato da motivi diversi.

La Cassazione ha accolto il ricorso incidentale della Società ritenendo contraddittoria la motivazione della Corte d'Appello che ha giudicato il recesso illegittimo non in quanto era stato determinato da motivi ad esso estranei ma in quanto la valutazione negativa espressa dal datore di lavoro sull'esito dell'esperimento non era giustificata.