

## GIURISPRUDENZA

### ORIENTAMENTO della SETTIMANA

#### Patto di prova, possibile l'integrazione della clausola del contratto individuale con il rinvio al contratto collettivo

... 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 (Corte di Cassazione, sentenza n. 10440/2012). L'**esigenza di specificità del patto**, dunque, è rilevante e funzionale al corretto esperimento del periodo di prova ed alla valutazione del relativo esito, da effettuarsi in relazione alla prestazione e mansioni di assegnazione come individuate nel contratto individuale. Ma non solo, anche l'esercizio del pur limitato controllo giudiziale sul potere di recesso datoriale in periodo di prova, richiede che siano ben note e specificate, fin da prima dell'inizio del periodo di prova, le mansioni dettagliate che il lavoratore sarà chiamato ad esercitare (Corte di Cassazione, sentenza n. 17045/2005). Orbene, tanto premesso, la specificazione delle mansioni può avvenire anche tramite il **rinvio per relationem** alle declaratorie del contratto collettivo con riferimento all'inquadramento del lavoratore, sempre che il richiamo sia **sufficientemente specifico** e riferibile alla **nozione classificatoria più dettagliata**, sicché, se la categoria di un determinato livello accorpi una pluralità di profili, è necessaria l'indicazione del singolo profilo, mentre risulterebbe generica quella della sola categoria. Dunque, è ammessa, in astratto, la possibilità di un'integrazione della clausola del contratto individuale per mezzo del rinvio ai contenuti della qualifica e del livello di inquadramento del contratto collettivo corrispondenti a quelli attribuiti al lavoratore, ma non sussiste **alcun automatismo** tra richiamo alla contrattazione collettiva e valutazione di specificità della clausola di prova...

#### Riferimenti

Corte di Cassazione, sentenza 14 gennaio 2022, n. 1099

#### Orientamento conforme

... la causa del patto di prova va ravvisata nella tutela dell'interesse di entrambe le parti a sperimentare la reciproca convenienza al contratto di lavoro. Di qui, per evitare la illegittimità del patto per incoerenza con la suddetta causa, è necessario che esso contenga anche la **specificazione delle mansioni** in relazione alle quali l'esperimento deve svolgersi. A tal fine, il **riferimento al sistema classificatorio** della contrattazione collettiva può ritenersi sufficiente ad integrare il requisito della specificità dell'indicazione delle mansioni del lavoratore in prova purché, rispetto alla scala definitoria di categorie, qualifiche, livelli e profili professionali, il richiamo contenuto nel patto di prova sia fatto alla **nozione più dettagliata**...

#### Riferimenti

Corte di Cassazione, sentenza 13 aprile 2017, n. 9597



## GIURISPRUDENZA

### Orientamento contrario

... non può ritenersi nullo, per genericità, il patto di prova riferito a mansioni previste dal contratto collettivo per i lavoratori di una data categoria, anche laddove esso non specifichi il profilo di assegnazione fra quelli compresi nella predetta categoria. Il patto di prova, infatti, è valido, perché è a sufficienza specifico, grazie al **semplice riferimento alla categoria prevista nel contratto collettivo**, che permette al datore di lavoro di assegnare il lavoratore ad uno degli eventualmente plurimi profili rientranti in essa. La possibilità di assegnazione a profili diversi tutela meglio il lavoratore, che trova maggiori opportunità di utilizzazione in azienda, specie se affetto da una minorazione di salute...

#### Riferimenti

Corte di Cassazione, sentenza 16 gennaio 2015, n. 665

## GIURISPRUDENZA

### SENTENZE della SETTIMANA

#### Le regole di interpretazione delle clausole di contrattazione collettiva

... nell'interpretazione dei contratti collettivi di diritto comune ruolo preminente deve essere assegnato alla regola per cui "le **clausole del contratto si interpretano le une per mezzo delle altre**, attribuendo a ciascuna il **senso che risulta dal complesso dell'atto**" (art. 1363 c.c.). Ciò, in ragione della natura complessa e particolare dell'*iter* formativo della contrattazione sindacale, la non agevole ricostruzione della comune volontà delle parti contrattuali attraverso il mero riferimento al senso letterale delle parole, l'articolazione della contrattazione su diversi livelli, la vastità e complessità della materia trattata in ragione dei molteplici profili della posizione lavorativa e, da ultimo, il particolare linguaggio in uso nel settore delle relazioni industriali, che include il ricorso a strumenti sconosciuti alla negoziazione tra parti private, quali preamboli, premesse, note a verbale, etc. ...

#### Riferimenti

Corte di Cassazione, sentenza 13 gennaio 2022, n. 930

#### Meno rigorosa la valutazione della giustificatazza del licenziamento del dirigente

... ai fini della giustificatazza del licenziamento del dirigente, non è necessaria una analitica verifica di specifiche condizioni, ma è **sufficiente una valutazione globale che escluda l'arbitrarietà del recesso**, in quanto intimato con riferimento a circostanze idonee a turbare il **rapporto fiduciario con il datore di lavoro**, tanto più intenso quanto più elevato è il suo ruolo dirigenziale e nel cui ambito rientra l'ampiezza di poteri a lui attribuiti (*ex multis*, Corte di Cassazione, sentenza n. 34736/2019). Dunque, assume rilevanza qualsiasi motivo che sorregga il recesso del dirigente, purché coerente e fondato su ragioni apprezzabili sul piano del diritto, in conformità ad una valutazione della condotta delle parti alla stregua dei criteri di correttezza e buona fede...

#### Riferimenti

Corte di Cassazione, ordinanza 26 gennaio 2022, n. 2246

#### Rapporto di lavoro subordinato con l'amministratore della società: le condizioni di ammissibilità

... in linea di principio, sussiste una incompatibilità tra la condizione di lavoratore subordinato alle dipendenze della società e la qualifica di amministratore unico di una società, non potendo in tal caso realizzarsi un effettivo assoggettamento all'altrui potere direttivo, di controllo e disciplinare, che si caratterizza quale requisito tipico della subordinazione (Corte di Cassazione, sentenza n. 19050/2015; Corte di Cassazione, ordinanza n. 10909/2019, in specifico riferimento alle società personali). Sono invece cumulabili la **carica di**

## GIURISPRUDENZA

**amministratore** e l'attività di **lavoratore subordinato** di una stessa **società di capitali**, purché sia accertata, in base ad una prova di cui è necessariamente onerata la parte che intenda far valere il rapporto di lavoro subordinato, l'attribuzione di **mansioni diverse da quelle proprie della carica sociale** ed il **vincolo di subordinazione**, ossia l'assoggettamento, nonostante la carica sociale, al potere direttivo, di controllo e disciplinare di altri organi della società, con conseguente assenza di autonomi poteri decisionali (Corte di Cassazione, sentenza n. 1791/2000). La **compatibilità** ricorre, dunque, qualora sia individuabile la formazione di una volontà imprenditoriale distinta, tale che la qualifica di amministratore costituisca uno "schermo" per coprire un'attività costituente, in realtà, un normale lavoro subordinato...

### Riferimenti

Corte di Cassazione, ordinanza 27 gennaio 2022, n. 2487