



21360/21

## LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

Oggetto

## SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

R.G.N. 27073/2015

Dott. ANTONIO MANNA

- Presidente - Cron. 21360

Dott. ENRICA D'ANTONIO

- Rel. Consigliere - Rep.

Dott. ROSSANA MANCINO

- Consigliere - Ud. 16/02/2021

Dott. DANIELA CALAFIORE

- Consigliere - CC

Dott. LUIGI CAVALLARO

- Consigliere -

ha pronunciato la seguente

## ORDINANZA

sul ricorso 27073-2015 proposto da:

VA , domiciliato in ROMA PIAZZA CAVOUR  
 presso LA CANCELLERIA DELLA CORTE SUPREMA DI  
 CASSAZIONE, rappresentato e difeso dagli avvocati  
 GIUSEPPINO BOSSO, CARLO BOSSO;

- **ricorrente** -**contro**

MINISTERO LAVORO POLITICHE SOCIALI - DIREZIONE  
 TERRITORIALE DEL LAVORO DI X ;

- **intimato** -

avverso la sentenza n. 454/2015 della CORTE D'APPELLO  
 di TORINO, depositata il 03/08/2015 R.G.N. 989/2014;  
 udita la relazione della causa svolta nella camera di

consiglio del 16/02/2021 dal Consigliere Dott. ENRICA

D'ANTONIO.

Cassazione.net

**CONSIDERATO IN FATTO**

1. La Corte d'appello di Torino ha confermato la sentenza del Tribunale di rigetto della domanda <sup>AV</sup> volta ad accertare che rientrava nella categoria dei salvaguardati ai sensi della lett.C) comma 1 decreto interministeriale 22/4/2013 con i benefici di cui all'art 24 , comma 14,15 del DL 201/2011.

La Corte ha rilevato che il <sup>V</sup> aveva risolto il rapporto di lavoro con <sup>P</sup> il 5/7/2011 con effetto dal 31/12/2011 ; che aveva stipulato un nuovo contratto con la <sup>D</sup> in data 6/2/2012 ,sottoposto a prova di 30 giorni, e che il rapporto era cessato il 29/3/2012 per mancato superamento della prova .

Ha osservato che il rapporto di lavoro risolto per mancato superamento della prova non poteva essere equiparato al contratto a tempo determinato ,come preteso dal ricorrente ,e che il decreto interministeriale 22/4/2013 inseriva tra gli esodati i lavoratori che ,dopo aver risolto un rapporto di lavoro in forza di accordi individuali o collettivi entro il 31/12/2011, non avessero intrapreso un'attività lavorativa dipendente a tempo indeterminato e che, pertanto, il ricorrente non poteva rientrare tra coloro che erano previsti nel citato decreto interministeriale .

2. Avverso la sentenza ricorre il <sup>V</sup> con un motivo ulteriormente illustrato con memoria ex art 378 cpc . Il Ministero del lavoro è rimasto intimato .

**RITENUTO IN DIRITTO**

3. Il ricorrente denuncia violazione dell'art 2 lett c) comma 1 decreto interministeriale 22/4/2013, dell'art 2096 cc e dell'art 12 preleggi. Ribadisce la sussistenza del requisito di cui alla lett. c) art 1 , comma 231, DM citato .

Osserva che la dichiarazione di recesso del datore di lavoro per esito negativo della prova non era riconducibile al licenziamento, ma era avvicinata alla risoluzione del rapporto per scadenza del termine ; che tutte le norme a garanzia del rapporto di lavoro si applicavano soltanto dopo la scadenza del termine per la prova ; che la giurisprudenza della Corte aveva considerato distintamente le due fattispecie del recesso dal rapporto in prova e del licenziamento avendo precisato che la specialità del rapporto si proiettava sulla facoltà di recesso alla scadenza del periodo di prova e tale diversità strutturale giustificava anche la

diversità di disciplina della forma dell'atto che poneva termine al rapporto .  
Deduce, pertanto, che tali caratteristiche del contratto sottoposto a prova lo rendevano riconducibile ,nel primo periodo , ad un rapporto a tempo determinato .

4.Il ricorso è infondato.

5.L'unica questione che viene posta dal ricorrente attiene alla sussistenza del requisito di cui alla lett c) del citato art 1 , comma 231, e cioè di non aver intrapreso , dopo la cessazione del rapporto di lavoro con P , un rapporto di lavoro a tempo indeterminato .

6.Secondo il ricorrente ,pur essendo vero che egli era stato assunto dalla D I con contratto a tempo indeterminato, era anche vero che tale assunzione era stata sottoposta a periodo di prova e che al termine della prova il datore di lavoro aveva esercitato il recesso ,sicché il rapporto di lavoro non aveva mai acquisito il requisito della definitività e quindi della indeterminatezza della sua durata, rientrando così nella previsione ,sia dell'art 1, comma 231 L n 228/2012 ,sia dell'art 1, comma 2 lett c) del DM del 22/4/2012.

7.Secondo il ricorrente, infatti, la giurisprudenza consolidata aveva sottolineato che il recesso del datore di lavoro all'esito della prova non era soggetto alla disciplina limitativa del licenziamento individuale , agli obblighi del preavviso o della forma scritta e della sua giustificatezza e che , comunque, l'assunzione diveniva definitiva scaduto il termine di durata della prova .

In sostanza il V pone a fondamento della sua richiesta la precarietà del rapporto di lavoro soggetto a prova che desume dalle caratteristiche sopra indicate , precarietà che consentirebbe di includerlo tra i soggetti salvaguardati.

8.Gli argomenti svolti dal ricorrente non risultano fondati .

Egli ha chiesto la sua inclusione all'interno della categoria dei cosiddetti salvaguardati ai sensi del Decreto interministeriale del 22/4/2013 il quale inserisce tra gli esodati salvaguardati i lavoratori che dopo aver risolto un rapporto di lavoro in base ad accordi individuali o collettivi entro il 31/12/2011

non abbiano intrapreso un'attività lavorativa riconducibile a lavoro dipendente a tempo indeterminato .

Il tenore letterale non ammette diverse interpretazioni : il beneficio non riguarda coloro che abbiano concluso un contratto di lavoro a tempo indeterminato .

Né argomenti a favore della tesi del V possono desumersi dalle caratteristiche del contratto soggetto a prova , caratteristiche che non determinano il mutamento della natura giuridica del contratto di lavoro concluso tra le parti che è di lavoro subordinato a tempo indeterminato e , dunque, non è un contratto precario , come pretenderebbe di affermare il ricorrente .

Deve rilevarsi , del resto, che anche il rapporto di lavoro normale, non soggetto a prova, potrebbe essere ritenuto precario potendo cessare a seguito di licenziamento . Né potrebbe limitarsi la categoria degli esodati salvaguardati solo a quei lavoratori che godono della stabilità reale , come sembra ipotizzare il ricorrente, tesi che , tuttavia, non trova alcun riscontro nel dettato normativo.

9. In conclusione la sentenza impugnata non è censurabile là ove ha affermato che il rapporto di lavoro ,posto in essere con la soc D , produceva i suoi effetti dalla data del perfezionamento consentendo , soltanto, per la presenza della clausola della prova , di recedere senza preavviso o altro indennizzo . La Corte ha ,pertanto, correttamente escluso che il ricorrente potesse rientrare nella categoria degli esodati salvaguardati.

10. Il ricorso deve essere rigettato . Non deve provvedersi sulle spese di causa non avendo il Ministero svolto attività difensiva.

Avuto riguardo all'esito del giudizio ed alla data di proposizione del ricorso sussistono i presupposti di cui all'art 13 , comma 1 quater, dpr n 115/2002.

PQM

rigetta il ricorso , nulla per spese .

Ai sensi dell'art 13 , comma 1 quater del dpr n 115 del 2002, dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento , da parte del

ricorrente dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello per il ricorso a norma del comma 1 bis , dello stesso art 13.

Roma 16/2/2021



Il Presidente  
Antonio Manna

Funzionario Giudiziario  
Dott. Giovanni RUELLO



Cassazione.net