**SENTENZA DELLA CORTE DI CASSAZIONE DEL 13 NOVEMBRE 2018, N. 26679**

**Robert Tenuta**

Un dirigente delle professioni sanitarie, infermieristiche e tecniche, assunto per pubblico concorso presso un’azienda sanitaria ligure, al termine del semestre di prova è stato licenziato per mancato superamento della prova medesima.

Il predetto ha impugnato il licenziamento avanti il Tribunale che, però, non ha accolto il ricorso del dirigente.

Avverso il rigetto del Tribunale l’interessato si è rivolto alla Corte d’Appello che, in riforma della sentenza impugnata dal soccombente, con pronuncia del 23 marzo 2017, ha condannato l’Asl al risarcimento del danno commisurato a dieci mensilità della retribuzione globale di fatto, oltre accessori, rilevando “un apprezzamento datoriale privo di una motivazione sufficientemente specifica ed a tratti contradditoria rispetto alla realtà di fatto”, escludendo tuttavia la nullità del recesso e la conseguente reintegrazione nel posto di lavoro.

Per la cassazione della sentenza della Corte d’Appello ha proposto ricorso il suindicato dirigente (ritenendo che la Corte avrebbe errato a negare la reintegrazione nel posto di lavoro); l’Asl ligure, con controricorso, ha invece sostenuto che la Corte ha errato “laddove ha preteso che le motivazioni addotte per il recesso dovessero assumere le severe caratteristiche normalmente richieste per un recesso per giusta causa o giustificato motivo”, mentre il recesso del datore di lavoro nel corso del periodo di monitoraggio ha natura discrezionale, dispensato dall’onere di meticolosa, analitica, giustificazione.

Nel merito la Corte di Cassazione ha precisato che l’esercizio del potere di recesso deve essere coerente con la causa del patto di prova che va individuata nella tutela dell’interesse comune delle 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.

Essendo la valutazione datoriale in ordine all’esito della prova ampiamente discrezionale il licenziamento risulta illegittimo quando le modalità della sperimentazione non risultino congrue (come nel caso di esiguità del periodo di prova o quando il lavoratore sia adibito a mansioni diverse da quelle programmate); la prova della incongruità delle modalità di sperimentazione gravano integralmente sul lavoratore, mentre nel caso di specie non vi è nessuna concreta dimostrazione di un’illiceità dei motivi che hanno sorretto l’esercizio del recesso datoriale.

La Corte di Cassazione ha pertanto cassato la sentenza della Corte d’Appello perché venga fatta applicazione del seguente principio di diritto ex articolo 384 c.p.c.: **“Il lavoratore, anche ove dipendente di una pubblica amministrazione, che impugni il recesso motivato dal mancato superamento della prova deve allegare e provare o che le modalità dell’esperimento non risultassero adeguate ad accertare la sua capacità lavorativa oppure il positivo esperimento della prova ovvero la sussistenza di un motivo illecito o estraneo all’esperimento stesso, restando escluso che l’obbligo di una motivazione possa far gravare l’onere della prova sul datore di lavoro e che il potere di valutazione discrezionale dell’amministrazione possa essere oggetto di un sindacato che omologhi la giustificazione del recesso per mancato superamento della prova alla giustificazione del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo”.**

Conclusivamente la Corte di Cassazione ha accolto il ricorso incidentale dell’Asl ligure, disponendo il rinvio alla Corte d’Appello che dovrà uniformarsi a quanto sopra statuito.