Corte di Cassazione, IV - Lavoro civile, sentenza 10 novembre 2026, n. 28827

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:
Dott. DI PAOLANTONIO Annalisa - Presidente -
Dott. CONTE Dario - Consigliere -
Dott. MICHELINI Gualtiero - Consigliere -
Dott. FEDELE Ileana - Consigliere -
Dott. ARMONE Giovanni Maria - rel. Consigliere -
R.G.N. 8757/2026

SENTENZA

sul ricorso iscritto al n. 8757/2026 R.G. proposto da:

C.R., rappresentato e difeso dall'avvocato Emilio Pennati;

- ricorrente -

contro

COMUNE DI PIGRA, in persona del Sindaco pro tempore, rappresentato e difeso dall'avvocato Federico Hernandez unitamente agli avvocati Filippo Capurro, Angelo Beretta e Alessia Capella;

- controricorrente -

nonché contro

MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI, in persona del Ministro pro tempore;

- intimato -

Avverso la sentenza della Corte d'Appello di Milano n. 947/2025 depositata il 20/02/2026.

Udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 21/10/2026 dal Consigliere Giovanni Maria Armone;

udito il Pubblico Ministero in persona del Sostituto Procuratore OLGA PIRONE, che ha concluso per il rigetto del ricorso; udito l'avvocato EMILIO PENNATI;

udito l'avvocato FRANCESCO HERNANDEZ per delega verbale avvocato FILIPPO CAPURRO.

FATTI DI CAUSA

1. Con ricorso al Tribunale di Brescia notificato il 21 febbraio 2021, C.R. ha esposto:

- che in data 30 novembre 2019, avendo superato le prove di una procedura selettiva bandita il 20 agosto 2019, era stato assunto dal Comune di Pigra con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e inquadramento nella categoria C, posizione economica Cl, profilo professionale di capo servizio macchinista bigliettaio del CCNL Comparto Funzioni locali, per essere adibito alla gestione della funivia di proprietà comunale;
- che il contratto prevedeva un periodo di prova di sei mesi;
- che nel corso del periodo di prova il Comune di Pigra, avendo appreso dal direttore di esercizio dell'impianto che egli non era in possesso del patentino abilitativo alle funzioni di capo servizio, lo aveva diffidato dal firmare sul registro giornale dell'impianto con tale qualifica e dallo svolgere mansioni diverse da quelle di macchinista e agente di stazione, per le quali egli era abilitato;
- che nel corso del 2020 l'impianto della funivia era rimasto chiuso dal 1° marzo 2020 al 25 luglio 2020, sia per carenza di personale abilitato, sia per ragioni legate all'emergenza sanitaria da Covid-19;
- che durante il periodo di chiusura dell'impianto egli aveva continuato a lavorare, provvedendo alla manutenzione ordinaria e straordinaria dell'impianto;
- che il periodo di prova era stato prorogato con comunicazione del 30 maggio 2020;
- che il 1 luglio 2020 il Comune gli aveva inviato una lettera di licenziamento, comunicandogli che la prova non era stata superata e che il recesso trovava giustificazione nel fatto che la sua patente di capo servizio non era stata riconosciuta dall'Autorità di sorveglianza.

2. Il C., ritenendo che la proroga del periodo di prova fosse illegittima e che dunque alla data del licenziamento egli avesse superato con esito positivo la prova, ha chiesto al Tribunale di Como di accertare l'illegittimità del licenziamento a lui intimato e di condannare il Comune di Pigra alla reintegrazione nel posto di lavoro, con corresponsione dell'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR dalla data del licenziamento all'effettiva reintegrazione. Inoltre, il C. ha chiesto condannarsi il Comune convenuto al

risarcimento del danno da illegittimo comportamento datoriale, quantificato in Euro 50.000,00 o, in subordine, al risarcimento del danno da perdita di chances, da determinarsi in via equitativa.

3. Il Tribunale di Como, nella resistenza del Comune di Pigra, che aveva chiamato in causa il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti (MIT), rimasto però contumace, ha accolto parzialmente la domanda, annullando il licenziamento e condannando il Comune alla reintegrazione del C. nel posto di lavoro, nonché al pagamento in suo favore di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR dalla data del recesso all'effettiva reintegrazione, in misura comunque non superiore alle ventiquattro mensilità, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali e alle spese del giudizio.

4. Proposto appello da entrambe le parti, la Corte d'appello di Milano, con sentenza n. 947/2025, pubblicata il 20 febbraio 2026, ha accolto l'impugnazione del Comune, rigettando tutte le originarie domande del C. e dichiarando assorbito l'appello incidentale di quest'ultimo.

5. C.R. propone ricorso avverso la sentenza di secondo grado, affidato a cinque motivi e illustrato da memoria.

Il Comune di Pigra resiste con controricorso, mentre il MIT è rimasto intimato.

Il Pubblico Ministero ha depositato requisitoria scritta con cui ha chiesto il rigetto del ricorso.

Alla pubblica udienza, le parti hanno discusso oralmente la causa, riportandosi alle rispettive conclusioni.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo di ricorso, il ricorrente denuncia, in relazione all'art. 360, comma 1, n. 3, c.p.c., la violazione e la falsa applicazione dell'art. 20, n. 3, 4, 7 e 9 del Capo I Titolo IV del CCNL Comparto Funzioni locali, per non avere la Corte territoriale considerato che le norme della contrattazione collettiva evocate prevedono l'improrogabilità del periodo di prova.

1.1. Il motivo è infondato.

1.2. L'art. 20 del CCNL Comparto Funzioni locali prevede: che il periodo di prova del personale inquadrato, come il C., nella categoria C, ha la durata di sei mesi (comma 1), che ai fini del suo compimento «si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato» (comma 3) e che esso «è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi di assenza previsti dalla legge o dal CCNL» (comma 4).

In base a tale disposizione, i giorni di effettivo servizio devono essere computati nella prova, mentre devono esserne esclusi i periodi di assenza dal lavoro, dovuti a malattia o ad altre cause previste dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

Si tratta di una previsione coerente con l'insegnamento di questa Corte, che, in materia di sospensione del periodo di prova e di criteri per il computo del suo compimento, è da tempo attestata sul seguente principio: «Il decorso di un periodo di

prova determinato nella misura di un complessivo arco temporale, mentre non è sospeso dalla mancata prestazione lavorativa inerente al normale svolgimento del rapporto, quali i riposi settimanali e le festività, deve ritenersi escluso, invece, stante la finalità del patto di prova, in relazione ai giorni in cui la prestazione non si è verificata per eventi non prevedibili al momento della stipulazione del patto stesso, quali la malattia, l'infortunio, la gravidanza e il puerperio, i permessi, lo sciopero, la sospensione dell'attività del datore di lavoro e, in particolare, il godimento delle ferie annuali, che, data la funzione delle stesse di consentire al lavoratore il recupero delle energie lavorative dopo un cospicuo periodo di attività, non si verifica di norma nel corso del periodo di prova. Tale principio trova applicazione solo in quanto non preveda diversamente la contrattazione collettiva, la quale può attribuire od escludere rilevanza sospensiva del periodo di prova a dati eventi, che si verifichino durante il periodo medesimo» (Cass., Sez. L, Sentenza 25 settembre 2015, n. 19043, Sez. L, Sentenza n. 4573 del 22/03/2012).

1.3. Alla luce di quanto appena esposto, il ragionamento svolto nella sentenza impugnata merita di essere condiviso.

La Corte territoriale ha infatti accertato che l'impianto funiviario del Comune di Pigra è stato chiuso al pubblico dal 29 febbraio 2020 al 25 luglio 2020, ma che tale chiusura è dipesa da due diverse cause, che si sono per un periodo sovrapposte: dal 29 febbraio al 13 marzo la chiusura è stata disposta per carenza di personale, essendosi dimessi due addetti all'impianto; dal 14 marzo al 13 aprile, l'impianto è stato comunque chiuso al pubblico anche in ottemperanza ai provvedimenti (ordinanza n. 509 del 13 marzo 2020 della Regione Lombardia e d.P.C.M. del 1° aprile 2020) con cui è stata disposta la sospensione temporanea dei servizi funiviari in connessione con l'emergenza sanitaria; cessata l'efficacia di tali provvedimenti, l'impianto del Comune di Pigra è rimasto comunque chiuso fino al 25 luglio, sempre per ragioni legate alla carenza di personale.

La stessa Corte territoriale ha poi accertato in fatto, sulla base delle annotazioni contenute nel libro giornale della funivia e della non contestazione da parte del Comune, «che, nonostante la chiusura al pubblico della funivia, C. - salve le restrizioni imposte dai provvedimenti emergenziali - ha continuato a prestare la propria attività lavorativa in favore del Comune di Pigra, occupandosi della manutenzione ordinaria e straordinaria dell'impianto, della pulizia degli ambienti, servizi e locali tecnici, nonché delle prove e dei test funzionali» (pag. 11).

In altri termini, la Corte d'appello ha accertato che il rapporto di lavoro dell'odierno ricorrente è durato dal 1° dicembre 2019 (data di decorrenza del contratto) al 1° luglio 2020 (data del licenziamento) per complessivi sette mesi, ma ha ritenuto che, ai fini del computo della prova, da tale periodo andasse sottratto il mese (o meglio i 31 giorni) in cui il C. non ha prestato servizio in ragione della totale chiusura dell'impianto per via dell'emergenza sanitaria.

Di qui la conclusione che al 1° luglio 2020 non fosse ancora concluso il periodo di prova e che dunque il datore di lavoro

potesse ancora recedere dallo stesso discrezionalmente.

1.5. I rilievi mossi dal ricorrente a queste argomentazioni non meritano condivisione.

1.5.1. In ordine al periodo di sospensione dovuto ai provvedimenti emergenziali, non vale invocare il disposto dell'art. 19, comma 3, del D.L. n. 9 del 2020, secondo cui le assenze dal servizio dei pubblici dipendenti imposte dalle misure di contenimento del fenomeno epidemiologico «costituiscono servizio prestato a tutti gli effetti di legge».

Tale previsione era infatti posta nell'interesse dei lavoratori, onde evitare che le assenze dal lavoro dovute al Covid potessero essere considerate ingiustificate e non essere considerate, ai fini della retribuzione o dell'anzianità di servizio.

Nel caso della prova, come correttamente osservato dalla Corte d'appello milanese, la necessità di tenere conto del solo effettivo servizio e di sottrarre invece i periodi non lavorati per fattori oggettivi ed estranei al lavoratore è invece funzionale alla stessa causa del patto, onde evitare che il lavoratore possa essere giudicato inidoneo senza aver potuto esprimere la propria capacità professionale.

Come di recente osservato da questa Corte proprio con la pronuncia citata dal ricorrente, «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 (tra le altre, Cass. n. 15960/2005). Questa Corte ha ripetutamente affermato che il potere di recesso connesso all'espletamento della prova deve essere esercitato in coerenza con la causa del relativo patto ed ha quindi escluso la validità del recesso per mancato superamento della prova qualora le modalità dell'esperimento non fossero risultate adeguate a consentire la effettiva verifica della reciproca convenienza ed in particolare, con riferimento alla posizione del lavoratore, ad accertare la capacità lavorativa del prestatore in prova; il recesso durante il patto di prova è stato inoltre ritenuto illegittimo qualora risultasse il perseguimento di finalità discriminatorie o altrimenti illecite, incombendo, comunque, sul lavoratore, l'onere di dimostrare la contraddizione tra recesso e funzione dell'esperimento medesimo (Cass. 19558/2006, Cass. n. 21586/2008)» (Cass., Sez. L, Ordinanza n. 34102 del 25 dicembre 2025).

Un'imputazione virtuale a effettivo servizio delle assenze dovute a provvedimenti dell'autorità frustrerebbe la funzione del patto di prova e danneggerebbe principalmente il lavoratore, il quale ben potrebbe lamentarsi per il fatto di non essere stato messo nelle condizioni di dimostrare, nel periodo di assenza forzata, la propria idoneità.

1.5.2. Quanto alla proroga della prova, disposta dal Comune il 30 maggio 2020, sostiene il ricorrente che essa era vietata dallo stesso art. 20, comma 9, del CCNL.

In realtà, anche sotto questo aspetto va condiviso il ragionamento svolto dalla Corte territoriale, la quale ha osservato che non di vera proroga si è trattato, ma di una semplice presa d'atto della circostanza che, essendo stato l'impianto chiuso per 31 giorni a causa dei provvedimenti emergenziali, il periodo di prova doveva intendersi sospeso in quei giorni e prolungato della misura corrispondente.

Il divieto di proroga previsto dalla contrattazione collettiva è evidentemente funzionale a evitare che il datore di lavoro, con provvedimento unilaterale o anche con l'assenso del lavoratore su diritti però non disponibili, possa allungare un periodo di prova nel quale il lavoratore gode di minori garanzie (non a caso la giurisprudenza di questa Corte ritiene il divieto sotteso anche all'art. 2096 c.c. e ritiene che il patto di proroga della prova sia affetto da nullità: v. già Cass., Sez. L, Sentenza n. 3093 del 13/03/1992).

Nel caso odierno, il prolungamento del periodo di prova disposto dal Comune era invece funzionale a tutelare il C. e si è tradotto nella esplicitazione del fatto che l'intervallo temporale in cui l'impianto era stato chiuso per i provvedimenti emergenziali non sarebbe stato computato ai fini della valutazione sulla reciproca convenienza della prova.

Di prolungamento dovuto a sospensione si è trattato e non di proroga.

1.5.3. Sostiene poi il ricorrente di aver lavorato anche nel periodo di sospensione dipendente dai provvedimenti emergenziali.

Su questo aspetto, tuttavia, la Corte territoriale ha compiuto un accertamento di fatto che non può essere sindacato in sede di legittimità, se non facendo valere ex art. 360, comma 1, n. 5, c.p.c. l'omesso esame circa un fatto decisivo oggetto di discussione tra le parti.

Ciò non è stato fatto con il motivo in esame, il che rende inammissibile la censura.

2. Con il secondo motivo di ricorso, il ricorrente denuncia, in relazione all'art. 360, comma 1, n. 3, c.p.c., la violazione e la falsa applicazione dell'art. 20, n. 6 del Capo I Titolo IV del CCNL Comparto Funzioni locali, per non avere la Corte territoriale giudicato illegittimo il licenziamento in quanto comunque intimato prima che fosse decorsa la metà del periodo di prova, fissato dalla contrattazione collettiva come tempo minimo necessario.

2.1. Il motivo è infondato.

Come si è visto, la Corte di merito ha accertato che l'impianto funiviario del Comune di Pigra è stato chiuso al pubblico dal 29 febbraio 2020 al 25 luglio 2020, ma ha anche acciarato che per buona parte di tale intervallo temporale il C. ha prestato regolarmente la sua attività lavorativa, con ciò facendo decorrere il periodo di prova.

La circostanza è anzi rivendicata dal ricorrente, benché egli sostenga di aver lavorato anche durante la chiusura dovuta al Covid-19.

Ne consegue che al momento del recesso datoriale il periodo di prova non era ancora trascorso completamente, ma aveva sicuramente superato la metà, consentendo al datore di lavoro di recedere dal rapporto senza violare l'art. 20, comma 6, del CCNL.

3. Con il terzo motivo di ricorso, il ricorrente denuncia, in relazione all'art. 360, comma 1, n. 3, c.p.c., la violazione e la falsa applicazione dell'art. 2697 c.c., per aver addossato a suo carico l'onere di provare di aver comunque svolto l'attività lavorativa durante il periodo di chiusura dell'impianto di funivia.

3.1. Il motivo va disatteso.

3.2. In linea generale, va ricordato che il licenziamento intimato nel corso o al termine del periodo di prova ha natura discrezionale; incombe pertanto sul lavoratore licenziato, che deduca in sede giurisdizionale la illegittimità di tale recesso, l'onere di provare, secondo la regola generale di cui all'art. 2697 c.c., sia il positivo superamento del periodo di prova, sia che il recesso è stato determinato da motivo illecito e quindi, estraneo alla funzione del patto di prova (Cass., Sez. L, Sentenza n. 1180 del 18/01/2017, Sez. L, Sentenza n. 26679 del 22/10/2018).

É pertanto corretta l'affermazione contenuta nella sentenza impugnata, secondo la quale, a fronte di una impugnativa del lavoratore fondata sul presupposto che il recesso datoriale fosse avvenuto dopo il superamento della prova, lo ha onerato di dimostrare che si fossero verificate le condizioni che avevano determinato tale superamento, vale a dire l'effettività del servizio reso per l'intero periodo.

4. Con il quarto motivo di ricorso, il ricorrente denuncia, in relazione all'art. 360, comma 1, n. 3, c.p.c., la violazione e la falsa applicazione dell'art. 26 del D.M. 17 settembre 2014, n. 288 del MIT, per non avere la Corte territoriale considerato che il patentino in possesso del C., rilasciato dalla Provincia di Bolzano, era valido in tutto il territorio nazionale.

4.1. Il motivo è inammissibile, dovendosi considerare che il decreto invocato (n. 288 del 2014) è un decreto dirigenziale, che non ha natura normativa e la cui violazione o falsa applicazione non può essere denunciata ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 3, c.p.c.; il sindacato esercitabile dalla Corte di cassazione sui decreti ministeriali, privi di funzione normativa, è infatti limitato alla sola verifica di eventuali vizi di motivazione e malgoverno delle regole di ermeneutica contrattuale in quanto analogicamente applicabili (Cass., Sez. L, n. 23388 del 17/07/2026, Sez. L, n. 28625 del 15/12/2020).

5. Con il quinto motivo di ricorso, il ricorrente denuncia, in relazione all'art. 360, comma 1, n. 3, c.p.c., la violazione e la falsa applicazione dell'art. 2087 c.c., riproponendo in sede di legittimità la domanda di condanna al risarcimento del danno rigettata in primo grado e assorbita in appello.

Il motivo è inammissibile, configurandosi in realtà come "non motivo", dal momento che con esso il ricorrente chiede che la causa venga decisa nel merito in senso a lui favorevole, in caso di accoglimento delle altre doglianze proposte con il ricorso, che sono state invece già disattese.

6. Il ricorso va in conclusione rigettato. Le spese seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo. Nulla va disposto sulle spese nei confronti del MIT, rimasto intimato.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna parte ricorrente al pagamento delle spese del giudizio di legittimità in favore del Comune di Pigra, liquidandole in Euro 4.000 per compensi professionali ed Euro 200 per esborsi, oltre al rimborso delle spese generali del 15% e agli accessori di legge.

Ai sensi del D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1-quater àà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte del ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto, per il ricorso, a norma del cit. art. 13, comma 1-bis, se dovuto. Così deciso in Roma, nella pubblica udienza del 21 ottobre 2026.

Così deciso in Roma, nella pubblica udienza, il 21 ottobre 2026.

Depositato in Cancelleria il 10 novembre 2026