

**Campo di applicazione del periodo di prova**

**Doppio periodo di prova: quando è possibile**

**Licenziamento durante il periodo di prova**



## RAPPORTO DI LAVORO

## Campo di applicazione del periodo di prova

## A CHI SI RIVOLGE

**DATORE DI LAVORO**

Datori di lavoro pubblico e privato

**LAVORATORE**

Lavoratori dipendenti pubblici e privati

**PROFESSIONISTA**

Non è richiesto alcun adempimento

**ABSTRACT**

***Nei rapporti di lavoro con soggetti privati il patto di prova, se previsto, deve essere predisposto in forma scritta, specifica e precedente o contestuale al contratto, a pena di nullità, con la conseguenza che, in mancanza di detta formalità, lo stesso deve considerarsi nullo e l'assunzione del lavoratore va considerata definitiva.***

**COMMENTO**

Il patto di prova è una condizione facoltativa apposta al contratto di lavoro con la quale viene previsto un periodo di tempo, più o meno breve, in base al livello e la mansione da svolgere, entro cui le parti sono libere di valutare il proprio interesse alla continuazione del rapporto di lavoro.

Essendo un elemento accidentale del contratto di lavoro, cioè un elemento non necessario per la validità del contratto di lavoro, esso, se previsto, deve essere precedente o contestuale al contratto stesso mentre, se manca, il contratto di lavoro è comunque valido.

Il contratto di lavoro concluso con la previsione del patto di prova è quindi il mezzo per verificare da una parte, le capacità del lavoratore a svolgere la prestazione lavorativa, e dall'altra, permettere a entrambe le parti di esprimere il proprio gradimento rispetto alla nuova collaborazione che viene a costituirsi.

Il patto di prova può essere inserito in tutti i contratti di lavoro subordinato, a tempo indeterminato e determinato, full time e part time e addirittura nei contratti cd. "particolari". Il periodo di prova è, per esempio, ammesso anche nei contratti di apprendistato, ricorrendo in questi casi la prova sulla capacità di apprendimento del lavoratore e non sulla sua capacità a svolgere l'attività prevista nella qualifica da raggiungere ([art. 2, co. 1, lett. a, D.Lgs. n. 167/2011](#)). O ancora, si ritiene ammissibile la stipulazione del patto di prova anche per gli assunti in base alle norme del collocamento obbligatorio dei disabili, a condizione che la prova tenda unicamente ad accertare la capacità lavorativa dell'invalide, senza alcun riferimento alla sua menomazione.

I requisiti indispensabili del patto di prova, utilizzando le parole del legislatore, sono indicati all'[art. 2096 c.c.](#) secondo cui "salvo diversa disposizione, l'assunzione del prestatore di lavoro

per un periodo di prova deve risultare da atto scritto. L'imprenditore e il prestatore di lavoro sono rispettivamente tenuti a consentire e a fare l'esperimento che forma oggetto del patto di prova. Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal contratto, senza obbligo di preavviso o d'indennità. Se però la prova è stabilita per un tempo minimo necessario, la facoltà di recesso non può esercitarsi prima della scadenza del termine. Compiuto il periodo di prova, l'assunzione diviene definitiva e il servizio prestato si computa nell'anzianità del prestatore di lavoro". Anzitutto, quindi, sulla forma del patto di prova, il predetto articolo specifica che esso debba essere espressamente indicato nel contratto di assunzione. La conseguenza della mancata indicazione è, per giurisprudenza costante, la nullità del patto e la definitività dell'assunzione del lavoratore ([Cass. 5811/1995](#), [Cass. 11427/1993](#), [Cass. S.U. 1756/1983](#)). A ciò si aggiunga che, per la sua validità, è necessario che il contratto di lavoro specifichi anche le mansioni da svolgere durante il periodo indicato, a pena – anche in questo caso – che il contratto di lavoro in cui siano indicate mansioni generiche, o in cui esse non siano indicate affatto, venga considerato a tutti gli effetti a tempo indeterminato.

Quanto alla durata, la stessa è di norma prevista dalla contrattazione collettiva in base alle mansioni da effettuare e al livello di inquadramento del lavoratore. In mancanza di una previsione collettiva, subentra il dispositivo di cui all'[art. 10, legge n. 604/1966](#) secondo cui l'assunzione diviene definitiva allorchè siano decorsi sei mesi dall'inizio del rapporto. Inoltre, come indicato nell'ultimo comma dell'articolo del codice civile citato, se l'assunzione diviene definitiva, il periodo di attività prestato si computa nell'anzianità di servizio del prestatore di lavoro ed in ogni caso andrà dunque retribuito regolarmente.

#### **Sospensione del periodo di prova**

Secondo la giurisprudenza formatasi negli anni, infatti, non decorre il periodo di prova, che si sospende, allorchè le assenze siano dovute a 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 il godimento delle ferie annuali ([Cass. Sez. Lav. 22 marzo 2012, n. 4573](#)). In questi casi, quindi, vi sarà uno spostamento temporale del periodo di prova non svolto al termine dell'assenza, e non una proroga dei termini.

Al contrario, secondo la più recente giurisprudenza, non si può avere una proroga del periodo di prova, intesa come ampliamento rispetto al termine originario. Ciò infatti, contrasterebbe con uno dei requisiti fondamentali del patto di prova, ossia la contestualità alla sottoscrizione del contratto di lavoro ([Cass. n. 16214/2016](#)).

#### **Divieto di prevedere un patto di prova all'interno del contratto di lavoro**

Per quanto riguarda, infine, i casi di divieto di prevedere un patto di prova all'interno del contratto di lavoro, si concretizzano laddove la verifica a sperimentare la convenienza del rapporto di lavoro da parte di entrambi i soggetti si sia già concretizzata.

In base a questo principio, per esempio, l'azienda non potrà assumere con patto di prova il dipendente già impiegato in passato presso la stessa unità produttiva e preposto alle medesime mansioni. Al contrario, potrà essere previsto un patto di prova in un nuovo contratto con il medesimo lavoratore già assunto in passato (il cui contratto, per esempio, sia

terminato per scadenza del termine) solo in presenza di modificazioni delle qualità del lavoratore laddove le mansioni assegnate siano diverse rispetto alle precedenti, oppure laddove sia decorso un rilevante lasso di tempo tra la precedente assunzione e il nuovo contratto di lavoro, durante il quale la produzione potrebbe essere cambiata e ci sia bisogno di nuove e ulteriori competenze e conoscenze da valutare nuovamente sul campo.

### SI RICORDA CHE

Nel **pubblico impiego**, al contrario di quanto avviene nel privato, il periodo di prova scaturisce direttamente per effetto *ex lege* (D.Lgs. n. 165/2001 ) che rappresenta una *lex specialis* rispetto all'art. 2096 c.c., il quale viene pertanto derogato. Tutti i rapporti in questione, quindi, sono condizionati, per la loro stabilizzazione, all'esperimento positivo di un periodo di prova la cui durata è definita dalla contrattazione collettiva (Cass. Sez. Lav., 13.8.2008, n. 21586 ).

## SCHEMI E TABELLE

Nella tabella che segue vengono sintetizzati i casi in cui è ammesso o vietato il patto di prova.

### Quando è consentito il patto di prova

Possibile	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nei contratti cd. "particolari"</li> <li>- In caso di nuova assunzione del medesimo lavoratore se con mansioni diverse o produzione cambiata</li> </ul>
Vietato	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proroga del periodo di prova</li> <li>- Verifica sulla convenienza del rapporto già concretizzata</li> <li>- Stesse mansioni, nessun elemento sopravvenuto o ulteriore</li> </ul>

## RAPPORTO DI LAVORO

## Doppio periodo di prova: quando è possibile

## A CHI SI RIVOLGE

**DATORE DI LAVORO**

Datori di lavoro pubblico e privato

**LAVORATORE**

Lavoratori dipendenti pubblici e privati

**PROFESSIONISTA**

Non è richiesto alcun adempimento

**ABSTRACT**

*All'atto della riammissione in servizio non può essere imposto al lavoratore un nuovo patto di prova, ammesso solo in ipotesi di rapporti diversi e successivi e solo a condizione che vi sia la necessità per il datore di lavoro di verificare elementi sopravvenuti o ulteriori rispetto alla valutazione già compiuta.*

**COMMENTO**

La previsione di un nuovo patto di prova in contratti che si susseguono tra le medesime parti è possibile solo allorché le stesse non abbiano potuto esperire la verifica sulla convenienza del rapporto di lavoro.

In effetti, il suddetto principio è rispondente alla *ratio* generale del patto di prova che è quella di tutelare l'interesse di entrambe le parti a sperimentare la convenienza del rapporto di lavoro che si intende instaurare, consentendo, proprio in ragione di detto interesse, il recesso *ad nutum* qualora l'esperimento abbia dato esito negativo.

Conseguentemente, qualora la suddetta verifica sia già intervenuta con esito positivo, una nuova verifica preliminare non avrà più ragione d'essere e la ripetizione del patto di prova sarà illegittima.

Secondo la giurisprudenza, una verifica sulla convenienza del rapporto di lavoro viene concretamente esperita laddove l'imprenditore abbia avuto modo di appurare non solo le qualità professionali, ma anche il comportamento e la personalità del lavoratore in relazione all'adempimento della prestazione. Sul punto, per esempio, la valutazione effettuata dal datore di lavoro non deve necessariamente essere limitata alle capacità tecniche del lavoratore, ma può estendersi anche al comportamento complessivo dello stesso, e in particolare alla sua correttezza, al modo in cui manifesta la sua personalità ([Cass. 21 luglio 2001, n. 9948](#)).

Pertanto, laddove vi sia stata già occasione da parte del datore di lavoro (ma anche da parte del lavoratore) di valutare l'attività lavorativa e il lavoratore abbia esperito per un congruo lasso di tempo le proprie mansioni, è naturale che la verifica, in tali casi, si intenderà concretizzata.

A tale quadro è d'obbligo aggiungere che gli elementi sopra descritti, fondanti la verifica sulla convenienza del rapporto di lavoro, sono suscettibili di modificarsi nel tempo e, come tali,

possono comportare la necessità per il datore di lavoro di svolgere un'ulteriore e nuova verifica sulle qualità del lavoratore.

In effetti, può capitare che le qualità professionali o personali del lavoratore vengano meno o si modifichino nel tempo per effetto di molteplici fattori, attinenti alle abitudini di vita o a problemi di salute. Si pensi, per esempio, al lavoratore che subisce un infortunio o una malattia che gli comporti una grave menomazione. In questi casi, la ripetizione della prova per il lavoratore il cui precedente contratto sia cessato per le più svariate ragioni (es. scadenza del contratto) sarà lecita solo in presenza di modificazioni delle qualità del lavoratore e in presenza di esigenze di ulteriore sperimentazione dell'affidabilità professionale del lavoratore. Chiarisce la Corte di Cassazione con [sentenza del 9 febbraio 2017, n. 3469](#) che sia ammissibile l'apposizione di un successivo patto di prova tra le medesime parti solo nell'ipotesi di contratti di lavoro diversi e successivi «e solo a condizione che vi sia la necessità per il datore di lavoro di verificare elementi sopravvenuti e/o ulteriori rispetto alla valutazione già compiuta».

Tale sentenza rappresenta un arresto alla giurisprudenza già formatasi sul tema, tra cui quella affiorata con la [Cass. Sez. Lav. 17 luglio 2015, n. 15059](#) secondo cui «nel lavoro subordinato, il patto di prova tutela l'interesse di entrambe le parti a sperimentarne la convenienza, sicché è illegittimamente stipulato ove la suddetta verifica sia già intervenuta, con esito positivo, per le stesse mansioni e per un congruo lasso di tempo. Ne consegue che la ripetizione del patto di prova in successivi contratti di lavoro tra le medesime parti è ammissibile solo se, in base all'apprezzamento del giudice di merito, vi sia la necessità per il datore di lavoro di verificare, oltre alle qualità professionali, anche il comportamento e la personalità del lavoratore in relazione all'adempimento della prestazione, trattandosi di elementi suscettibili di modificarsi nel tempo per molteplici fattori, attinenti alle abitudini di vita o a problemi di salute».

### SI RICORDA CHE

È illegittimo il licenziamento del dipendente al quale alla fine del periodo di prova venga concesso un altro periodo di osservazione per comprendere al meglio il lavoro da svolgere. Si tratterebbe di un doppio periodo di prova non consentito dalla legge ([Cass. n. 16214/2016](#) ).

## RAPPORTO DI LAVORO

## Licenziamento durante il periodo di prova

## A CHI SI RIVOLGE

**DATORE DI LAVORO**

Datori di lavoro pubblico e privato

**LAVORATORE**

Lavoratori dipendenti pubblici e privati

**PROFESSIONISTA**

Non è richiesto alcun adempimento

**ABSTRACT**

***Dalla declaratoria di illegittimità del recesso durante il periodo di prova non consegue l'applicabilità della legge n. 604/1966 o dell'art. 18, legge n. 300/1970 ma unicamente la prosecuzione della prova, se possibile, oppure il risarcimento del danno, così si pronuncia la Cassazione.***

**COMMENTO**

Il principio secondo il quale il licenziamento del lavoratore deve essere fondato su una giusta causa o un giustificato motivo (oggettivo o soggettivo) non vale nei confronti del lavoratore in prova. Durante il periodo di prova le parti possono recedere liberamente, senza particolari adempimenti formali, senza alcun obbligo di motivazione e, parimenti, senza alcun obbligo di preavviso o di corresponsione della relativa indennità ([Cass. 12 marzo 1999, n. 2228](#)).

Tuttavia, nel caso in cui il datore di lavoro decida di risolvere il rapporto di lavoro durante o al termine del periodo di prova per mancato superamento dello stesso, e nel caso in cui il lavoratore decida di adire il Tribunale, si potrà incorrere in diverse conseguenze a seconda che il Giudice dichiari la nullità del patto di prova o che, al contrario, dichiari l'illegittimità del licenziamento.

Nel primo caso, abbiamo già avuto modo di dire che il patto di prova è nullo laddove non vi siano gli elementi essenziali della prova (forma scritta, specificità, contestualità). In questi casi, quindi, il rapporto di lavoro sarebbe sorto a tempo indeterminato e il lavoratore potrebbe essere licenziato solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo. Ne consegue che, in caso di mancanza dei predetti motivi a fondamento del licenziamento, si applicherebbero, a seconda dei casi, le conseguenze di cui all'[art. 18, Stat. Lav.](#) o di cui all'[art. 8, legge n. 604/1966](#).

Secondo una recente sentenza del [Tribunale di Milano del 3 novembre 2016](#) la nullità del licenziamento comporta, in assenza di conforme previsione normativa, la sua ingiustificatezza ex artt. 1 e ss., legge n. 604/1966, in quanto fondato su una ragione insussistente, con conseguente obbligo di reintegra del lavoratore nel posto di lavoro. Nel caso in cui, invece, il patto di prova sia stato validamente stipulato ed il lavoratore sia stato licenziato per mancato superamento dello stesso, occorre verificare quando il licenziamento possa essere ritenuto illegittimo.

Per rispondere a tale interrogativo, è necessario riprendere la disamina dell'art. 2096 cod. civ. nella parte in cui prevede che «l'imprenditore e il prestatore di lavoro sono rispettivamente tenuti a consentire e a fare l'esperimento che forma oggetto del patto di prova».

È necessario, quindi, che la prova venga effettivamente espletata. Ciò significa che il datore di lavoro consenta al lavoratore l'esperimento delle mansioni assegnate e che tale espletamento duri un lasso di tempo congruo, ancorché minimo e non pattuito tra le parti, per permettere di sperimentare la convenienza del rapporto di lavoro. In caso contrario, il licenziamento sarebbe, ancora una volta, illegittimo.

Sulla scorta di tali principi, la giurisprudenza ha affermato l'illegittimità del licenziamento in prova intimato dopo un lasso di tempo troppo breve e comunque in assenza di una reale valutazione delle capacità professionali del lavoratore ([Cass. 1 marzo 1989, n. 1104](#) ; [Cass. 15 luglio 1986, n. 4578](#) ) o ancora l'illegittimità del licenziamento in prova per omessa concreta attribuzione delle mansioni al lavoratore il quale, quindi, non sia stato posto in grado di sostenere la prova (Corte App. Bologna, 21 luglio 2000).

Il lavoratore che ritenga di aver superato positivamente la prova o che reputi che il licenziamento sia imputabile a eventi esterni alla prova stessa, è tenuto in giudizio a provare sia il positivo superamento dell'esperimento, sia l'imputabilità del recesso a un motivo, unico e determinante, che sia estraneo alla funzione del suddetto patto e perciò illecito ([Cass. 4 agosto 1998, n. 7644](#) ).

### SI RICORDA CHE

Per quanto riguarda le conseguenze della dichiarazione di illegittimità del licenziamento intimato nel periodo di prova, al contrario di quanto si verifica in caso di nullità del patto di prova, una simile circostanza, secondo un arresto giurisprudenziale, non comporta la conversione del rapporto di lavoro in un contratto a tempo indeterminato, bensì il diritto del lavoratore a terminare la prova fino alla data di scadenza naturale del patto ([Cass. 18 novembre 1995, n. 11934](#) ; [Cass. 17 novembre 2010, n. 23231](#) ; [Cass. Sez. Lav., 12 marzo 1999, n. 2228](#) ).

## SCHEMI E TABELLE

Nella tabella che segue vengono indicate le condizioni che determinano la nullità del patto di prova o l'illegittimità del licenziamento durante il suo svolgimento.

Fattispecie	Condizioni	Conseguenze
Nullità del patto di prova	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assenza di forma scritta</li> <li>- Assenza di specificità</li> <li>- Assenza di contestualità</li> </ul>	Conseguenze di cui all'art. 18, Stat. Lav. o di cui all'art. 8, legge n. 604/1966
Illegittimità del licenziamento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lasso di tempo troppo breve</li> <li>- Mancato esperimento della prova e/o assenza di valutazione</li> <li>- Licenziamento per ragioni estranee alla prova</li> </ul>	Diritto del lavoratore a terminare la prova fino alla data di scadenza naturale del patto