



**UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA**

**DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE ED AZIENDALI  
"M. FANNO"**

**DIPARTIMENTO DI AFFERENZA DEL RELATORE:  
DIPARTIMENTO DI DIRITTO PRIVATO E CRITICA DEL DIRITTO**

**CORSO DI LAUREA IN ECONOMIA**

**PROVA FINALE**

**"LA NULLITA' DEL PATTO DI PROVA"**

**RELATORE:**

**CH.MO/A PROF./SSA BARBARA DE MOZZI**

**LAUREANDO/A: SARA MINGARONI**

**MATRICOLA N. 2002676**

**ANNO ACCADEMICO 2022 – 2023**

---

## APPENDICE

**Dichiarazione di autenticità** [da inserire, dopo il frontespizio, nella prima pagina della Tesi di laurea o di laurea magistrale]

Dichiaro di aver preso visione del “Regolamento antiplagio” approvato dal Consiglio del Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali e, consapevole delle conseguenze derivanti da dichiarazioni mendaci, dichiaro che il presente lavoro non è già stato sottoposto, in tutto o in parte, per il conseguimento di un titolo accademico in altre Università italiane o straniere. Dichiaro inoltre che tutte le fonti utilizzate per la realizzazione del presente lavoro, inclusi i materiali digitali, sono state correttamente citate nel corpo del testo e nella sezione ‘Riferimenti bibliografici’.

*I hereby declare that I have read and understood the “Anti-plagiarism rules and regulations” approved by the Council of the Department of Economics and Management and I am aware of the consequences of making false statements. I declare that this piece of work has not been previously submitted – either fully or partially – for fulfilling the requirements of an academic degree, whether in Italy or abroad. Furthermore, I declare that the references used for this work – including the digital materials – have been appropriately cited and acknowledged in the text and in the section ‘References’.*

Firma (signature) ..



## INDICE

INTRODUZIONE AL PATTO DI PROVA -----	3
<b>CAPITOLO 1</b>	
1. LA FORMA SCRITTA DEL PATTO DI PROVA -----	5
1.1 <i>Sottoscrizione del patto di prova successiva rispetto l'inizio dello svolgimento         lavorativo</i> -----	5
<b>CAPITOLO 2</b>	
2. ADIBIZIONI A MANSIONI SPECIFICHE -----	7
2.1 <i>Richiamo al contratto collettivo di riferimento</i> -----	7
2.2 <i>Adibizione a mansioni non chiare o specifiche</i> -----	8
2.3 ADIBIZIONI A MANSIONI DIVERSE DA QUELLE SPECIFICATE NEL CONTRATTO -----	8
<b>CAPITOLO 3</b>	
3. DURATA DEL PATTO DI PROVA -----	10
3.1 CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO -----	11
3.2 CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO -----	11
3.3 CONTRATTI COLLETTIVI -----	12
3.4 COMPUTAZIONE DEI GIORNI DEL PATTO DI PROVA -----	12
3.5 <i>Sospensione del patto di prova</i> -----	13
3.6 DURATA MINIMA DEL PATTO DI PROVA -----	13
<b>CAPITOLO 4</b>	
4. PATTO DI PROVA PER UN LAVORATORE GIA' PRECEDENTEMENTE PROVATO -----	15
4.1 <i>Lavoratore già precedentemente sperimentato</i> -----	15
4.2 <i>Contratto di diversa natura per un lavoratore già precedentemente         sperimentato</i> -----	16
4.3 REITERAZIONE VALIDA DEL PATTO DI PROVA -----	16
4.4 <i>Reiterazione del patto di prova</i> -----	17
4.5 <i>Secondo periodo di prova</i> -----	18
<b>CAPITOLO 5</b>	
5. CONCLUSIONI -----	20
<b>BIBLIOGRAFIA -----</b>	<b>21</b>

## ***INTRODUZIONE AL PATTO DI PROVA***

Il patto di prova è una clausola accidentale, cioè una clausola che può venire apposta al contratto di lavoro e prevede che il datore di lavoro e il lavoratore sperimentino per un periodo iniziale il reciproco gradimento.

Il patto di prova può concludersi con esito positivo o negativo. In caso di esito positivo, il lavoratore si considera assunto stabilmente secondo le condizioni del contratto una volta terminato il periodo di prova, senza bisogno di comunicazioni scritte o verbali.

In caso di esito negativo i soggetti sono liberi di recedere dal contratto senza preavviso e senza indennità, ciò può avvenire per volontà di una o entrambe le parti<sup>1</sup>.

Durante il periodo del patto di prova il datore di lavoro ha potere di recesso maggiore rispetto a contratti senza il patto di prova, in quanto può recedere in qualsiasi momento dal contratto senza dare spiegazioni, cosa che non può fare quando il contratto diventa determinato o indeterminato in quanto deve sempre dare una spiegazione del motivo del licenziamento.

Il patto di prova deve seguire dei criteri per essere valido, in caso contrario ne viene decretata la nullità e il lavoratore si considera assunto stabilmente fin dall'inizio del periodo lavorativo.

In caso di nullità il contratto non viene annullato a sua volta, ma si considera nulla solo la clausola, il contratto di lavoro continuerà a produrre i suoi effetti.

I criteri per la validità del patto di prova sono diversi.

Innanzitutto è essenziale la forma scritta, quindi il patto di prova deve essere inserito all'interno del contratto di lavoro prima o contestualmente all'inizio del periodo lavorativo.

Deve inoltre essere scritto l'oggetto della prova, quindi devono essere specificate le mansioni che dovrà svolgere il lavoratore, le quali saranno soggette alla prova. Le mansioni devono essere chiare e specifiche. In alcuni casi però possono non essere specificate, ma è sufficiente che siano determinabili con richiamo del contratto collettivo, specificando la categoria ed il livello di riferimento del lavoratore.

Ci sono però anche altri criteri che deve rispettare il patto di prova, come la durata che non può essere superiore a determinati periodi, e non può essere sproporzionata rispetto la durata del contratto. Inoltre è nullo ogni patto di prova apposto a una persona già precedentemente provata per quella mansione, nella stessa azienda.

Durante il periodo di prova le parti devono impegnarsi a garantire lo svolgimento dell'esperimento. Inoltre durante tale periodo ciascuna delle parti può recedere in qualsiasi momento dal contratto, senza preavviso o indennità; talvolta però può esserci un periodo minimo necessario di prova prima del quale non è possibile recedere dal contratto<sup>2</sup>. È una

---

<sup>1</sup> Art. 2096 c.c.

<sup>2</sup> Art. 2096 c.c.

garanzia nei confronti dei lavoratori, in quanto nega al datore di lavoro di licenziarli prima che possano aver dato prova del loro lavoro e delle proprie capacità.

Al termine del periodo di prova, se non c'è stato recesso da nessuna delle parti, il lavoratore si considera assunto stabilmente senza bisogno di una comunicazione scritta e il periodo di servizio viene computato all'anzianità del lavoratore<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Art. 2096 c.c.

## CAPITOLO 1

### 1. LA FORMA SCRITTA DEL PATTO DI PROVA

Il patto di prova è una clausola accidentale, ovvero non è una clausola obbligatoria ma una clausola che le parti decidono se apporre o meno, all'interno del contratto di lavoro, in base agli accordi presi durante la contrattazione. Se viene apposta incide sull'efficacia del contratto, producendo effetti; se non viene apposta il contratto è sempre valido, ma privo del periodo di prova.

Dunque la forma scritta è richiesta *ad substantiam*<sup>4</sup>, ovvero ai fini della validità del patto di prova, in caso contrario è da considerarsi nullo.

Inoltre, per considerarsi valido, deve essere stipulato e sottoscritto anteriormente o contestualmente all'inizio della prestazione lavorativa<sup>5</sup>, vuol dire che la forma scritta del patto di prova non è sufficiente se la sottoscrizione del contratto avviene successivamente all'inizio della prestazione lavorativa.

Qualsiasi patto di prova in forma orale o sottoscritto successivamente all'inizio del periodo lavorativo deve considerarsi nullo. In tal caso il lavoratore si considera assunto stabilmente senza periodo di prova secondo le modalità contrattuali (tempo determinato o indeterminato)<sup>6</sup>.

La nullità del patto di prova non determina la nullità del contratto stesso, che continuerà a produrre effetti ad eccezione del patto di prova.

Il licenziamento per mancato superamento della prova, in assenza della forma scritta è nullo, come lo era il patto di prova.

#### *1.1 Sottoscrizione del patto di prova successiva rispetto l'inizio dello svolgimento lavorativo*

Possiamo prendere come esempio Cassazione civile sez. lav., 26/07/2002, n.11122.

Nel caso di specie la lavoratrice aveva ricevuto il giorno stesso in cui aveva iniziato a lavorare la lettera di assunzione, all'interno della quale era stato inserito il patto di prova, e le era stato chiesto di restituirla firmata. La lavoratrice aveva restituito firmata la lettera di assunzione il giorno seguente, datando anche la sottoscrizione il giorno dopo il primo giorno di lavoro effettivo. Quindi la sottoscrizione del patto di prova era successiva rispetto all'inizio dello svolgimento del periodo lavorativo. Prima del termine del periodo di prova la lavoratrice era

---

<sup>4</sup> Giuseppe Santoro-Passarelli, *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale – Tomo Primo*, UTET Giuridica, edizione VIII, ottobre 2020, pag. 41

<sup>5</sup> *Diritto & Pratica del Lavoro* 13/2019, pag. 799

<sup>6</sup> Tribunale Civitavecchia sez. lav., 16/07/2020, n.394

stata licenziata per mancato superamento del patto di prova, ma il licenziamento era stato impugnato per nullità del patto di prova.

In conclusione la corte ha decretato nullo il patto di prova, in quanto era stato sottoscritto successivamente all'inizio del rapporto lavorativo. Era irrilevante il fatto che la lavoratrice fosse a conoscenza del patto di prova e avesse acconsentito verbalmente, o che la forma fosse scritta, quindi lo rendesse valido; in quanto il patto era stato sottoscritto con data successiva rispetto l'inizio del lavoro e quindi era da considerarsi pattuito in frode alla legge e quindi nullo.

Con questo caso<sup>7</sup> si pone attenzione alla stipula del contratto ai fini della validità e si nota come la legge protegga i lavoratori dai datori di lavoro, in quanto i lavoratori sono la parte svantaggiata durante il periodo di prova. Questo perché durante tale periodo i datori di lavoro hanno un potere di recesso più ampio, perché possono recedere dal contratto in qualsiasi momento senza dare spiegazioni ai lavoratori, cosa che non possono fare quando finisce il periodo di prova.

---

<sup>7</sup> Cassazione civile sez. lav., 26/07/2002, n.11122

## CAPITOLO 2

### 2. ADIBIZIONI A MANSIONI SPECIFICHE

Per essere valido il patto di prova oltre ad avere la forma scritta deve indicare le mansioni oggetto della prova in forma scritta. Le mansioni devono essere indicate in modo chiaro e specifico<sup>8</sup>, infatti un patto di prova con indicazioni generiche e non chiare delle mansioni deve essere ritenuto nullo, con l'automatica instaurazione di un rapporto di lavoro definitivo.

Inoltre è possibile che le mansioni non siano indicate nel dettaglio nel contratto di lavoro, ma siano indicate con richiamo *per relationem* al contratto collettivo nazionale di lavoro, quindi siano determinabili<sup>9</sup>. È sufficiente che sia specificata la categoria e il livello di riferimento cui il lavoratore appartiene, in relazione al contratto collettivo di riferimento, quindi facendo semplicemente un rinvio al CCNL<sup>10</sup>. Per questo motivo non è nullo un patto di prova che fa rinvio alla categoria prevista dal contratto collettivo, in quanto l'obbligo della forma scritta non si estende fino a indicare le mansioni specifiche del lavoratore se possono essere ricavate *per relationem*.

Bisogna però prestare attenzione quando si fa rinvio al contratto collettivo nazionale di riferimento, perché il richiamo deve essere sufficientemente specifico, quindi in alcuni casi oltre al livello di riferimento bisogna specificare possibili categorie, qualifiche o livelli professionali. Deve dunque fare riferimento alla nozione classificatoria più dettagliata<sup>11</sup>. Questo perché all'interno di un livello possono essere raggruppati più profili professionali diversi, impedendo quindi alle parti di individuare le mansioni specifiche e la modalità di esecuzione della prova.

#### 2.1 Richiamo al contratto collettivo di riferimento

Un esempio possiamo trovarlo con la sentenza Cassazione civile sez. lav., 12/01/2005, (ud. 10/11/2004, dep. 12/01/2005), n.427. In questo caso la signora era stata assunta con il periodo di prova, ed era stata successivamente licenziata per mancato superamento del patto di prova. Nel processo si richiedeva la nullità del patto di prova per mancata indicazione di mansioni specifiche, e il successivo reintegro al lavoro. La signora infatti era stata assunta con il patto di prova e le mansioni erano state specificate facendo riferimento al livello contrattuale dei contratti collettivi, in questo caso al V livello. Quindi le mansioni erano state indicate, ma non

---

<sup>8</sup> Giorgio Cian, Alberto Trabucchi, Commentario breve al codice civile, CEDAM, edizione XV, novembre 2022, pag. 2368

<sup>9</sup> Corte appello Milano sez. lav., 08/02/2022, n.1588

<sup>10</sup> Tribunale Roma sez. lav., 17/01/2019, n.351

<sup>11</sup> Tribunale Palermo sez. lav., 17/06/2020, n.1616

si era tenuto conto del fatto che all'interno del livello contrattuale di riferimento fossero raggruppati 28 profili ben diversi tra loro, alcuni dei quali suddivisi in ulteriori sotto profili. Veniva quindi espressa l'impossibilità di riconoscere mansioni specifiche dato il patto di prova sottoscritto.

I giudici hanno decretato che l'indicazione del V livello di riferimento del ccnl di riferimento (commercio) non fosse sufficiente ad individuare le mansioni specifiche che la signora avrebbe dovuto svolgere, in quanto in quel livello erano presenti troppi profili diversi tra loro. Hanno concluso che non era possibile individuare il contenuto delle mansioni che doveva svolgere nel periodo di prova, neanche *per relationem* con riferimento al V livello, decretando quindi la nullità del patto di prova, con conseguente illegittimità del licenziamento.

### *2.2 Adibizione a mansioni non chiare o specifiche*

Un altro esempio possiamo trovarlo in Cassazione civile sez. lav., 19/03/2015, (ud. 11/12/2014, dep. 19/03/2015), n.5509. In questo caso le mansioni erano scritte ma non abbastanza specificate, in quanto si individuano solo compiti che facevano riferimento a tre distinti livelli di inquadramento, i quali contenevano una serie di mansioni differenti. Quindi è stata decretata la nullità del patto di prova in quanto non era possibile decretare le mansioni neanche *per relationem* con riferimento ai ccnl.

### **2.3 ADIBIZIONI A MANSIONI DIVERSE DA QUELLE SPECIFICATE NEL CONTRATTO**

Il patto di prova, come detto precedentemente, deve indicare le mansioni di riferimento oggetto della prova. Le mansioni indicate come oggetto della prova devono essere le stesse che il lavoratore svolgerà durante il periodo lavorativo.

Se il lavoratore viene adibito a mansioni differenti da quelle indicate nel contratto, in via continuativa, si incorre in un vizio funzionale, ovvero il patto è valido dal punto di vista formale, ma al lavoratore non è consentito di svolgere l'esperimento della prova.

Qualora il lavoratore venga licenziato per mancato superamento della prova svolgendo mansioni non concordi a quelle pattuite, si incorrerebbe in un licenziamento illegittimo, in quanto il lavoratore non ha potuto dimostrare le proprie capacità. Se il licenziamento risulta illegittimo, ma il patto di prova risulta valido, il lavoratore ha diritto alla continuazione dell'esperimento, dove possibile, con adibizione alle mansioni pattuite in sede contrattuale.

Si veda Cass. civ., Sez. lavoro, Sent., (data ud. 11/10/2018) 03/12/2018, n. 31159.

In questo caso il dipendente era stato licenziato per il non superamento del patto di prova, ma durante la durata del patto di prova era stato adibito a mansioni diverse da quelle pattuite. Alla

fine si è decretata l'illegittimità del licenziamento, non a causa della nullità del patto di prova, ma a causa delle modalità dell'esperimento, quindi per l'adibizione a mansioni differenti, in quanto le modalità dell'esperimento devono risultare adeguate ad accertare le capacità lavorative del lavoratore.

In conclusione il lavoratore non poteva essere reintegrato per nullità del patto di prova, ma se possibile poteva tornare a svolgere l'esperimento per il tempo rimanente, svolgendo le mansioni concordate; oppure venire risarcito del danno.

Si può notare quindi la differenza tra l'illegittimità del licenziamento data dalla nullità del patto di prova<sup>12</sup>, che comporta una conversione del rapporto di lavoro, e l'illegittimità del licenziamento data dal vizio funzionale<sup>13</sup>, che non determina la conversione del contratto ma solo un risarcimento del danno.

---

<sup>12</sup> Cassazione civile sez. lav., 12/01/2005, (ud. 10/11/2004, dep. 12/01/2005), n.427.

<sup>13</sup> Corte appello Milano sez. lav., 09/12/2020, n.888

## CAPITOLO 3

### 3 DURATA DEL PATTO DI PROVA

Precedentemente si è visto che il patto di prova, per essere valido, deve avere forma scritta e l'oggetto deve essere specificato. Questi però non sono gli unici requisiti che deve rispettare; deve anche seguire dei limiti temporali.

Per questa ragione il periodo di prova non può avere durata indefinita o uguale alla durata del contratto di lavoro.

Il patto di prova deve rispettare alcuni limiti stabiliti dalla legge (6 mesi come tempo massimo) o dai contratti collettivi. Infatti, in relazione alla categoria e al livello di inquadramento del lavoratore ed in base alla mansione di riferimento, possono essere stabiliti periodi di prova maggiori o minori.

Una distinzione va fatta per quanto riguarda i contratti a tempo determinato e i contratti a tempo indeterminato; in entrambe le tipologie può essere apposta la clausola del patto di prova, ma solitamente nei primi ne viene ridotta la durata, perché il tempo di prova deve essere proporzionale alla durata del contratto di lavoro<sup>14</sup>.

Per questo motivo si possono trovare contratti con uguale inquadramento, ma diversa durata del patto di prova, nel caso in cui un contratto sia a tempo determinato ed un altro a tempo indeterminato.

Tuttavia, nel nostro ordinamento manca una regola specifica per stabilire la durata massima del periodo di prova in un contratto a tempo determinato. A questo si può sopperire facendo riferimento alla contrattazione collettiva, la quale, a volte, prevede una durata del periodo di prova per i contratti a termine<sup>15</sup>.

In ogni caso in assenza di specifiche indicazioni il patto di prova non è nullo se non ha superato il termine massimo dato dalla contrattazione collettiva.

Ci sono però alcune eccezioni a questa regola, si possono trovare infatti contratti contenenti patti di prova della durata maggiore rispetto a quella predisposta dalla contrattazione collettiva. Questo è il caso dell'adibizione del lavoratore a mansioni complesse, che richiedono il prolungamento del patto di prova oltre a quello stabilito dai contratti collettivi<sup>16</sup>.

In questo caso però, il datore di lavoro dovrà provare l'effettiva complessità del lavoro.

---

<sup>14</sup> Decreto trasparenza

<sup>15</sup> Corte appello Firenze sez. lav., 28/06/2021, n.253

<sup>16</sup> Diritto & Pratica del Lavoro 13/2019, pag. 798

### *3.1 CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO*

Un contratto a tempo indeterminato può contenere la clausola del patto di prova, ma il limite temporale non può eccedere quello stabilito dalla legge, ovvero i 6 mesi.

Il limite temporale può anche essere imposto facendo riferimento alla contrattazione collettiva di riferimento<sup>17</sup>, che può contenere durate inferiori, in base alla mansione, o durate diverse, in base ai livelli con i quali sono inquadrati i lavoratori.

Esistono però anche dei contratti dove può essere legittimo un periodo di prova maggiore rispetto quello massimo previsto dai contratti collettivi (sempre entro i 6 mesi), solo se reso necessario per l'analisi dell'esperimento a causa della particolare complessità delle mansioni<sup>18</sup>. In tal caso l'onere probatorio, a differenza degli altri casi di licenziamento, grava sul datore di lavoro<sup>19</sup>, in quanto con un periodo superiore al limite massimo imposto dalla contrattazione collettiva ha una maggiore facoltà di licenziamento per il non superamento del patto di prova. Il datore di lavoro deve quindi dimostrare l'effettiva complessità delle mansioni.

Questo perchè il lavoratore è la parte debole del rapporto lavorativo e deve essere tutelato da possibili comportamenti illeciti da parte del datore di lavoro.

### *3.2 CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO*

Quando si parla di contratti a tempo determinato, la durata del patto di prova deve essere proporzionata alla durata complessiva del contratto di lavoro e non può essere uguale alla stessa; in caso contrario ne viene decretata la nullità.

I periodi di prova possono essere inferiori rispetto a quelli stabiliti dalla legge.

Sebbene non esista una legge che determini la durata dei patti di prova per i contratti a tempo determinato, possono essere presi in considerazione i limiti imposti dai contratti collettivi di riferimento<sup>20</sup>, i quali possono avere specificate durate diverse, per contratti a tempo determinato e indeterminato.

Non sempre però i contratti collettivi contengono durate differenti per diverse tipologie di contratto, in questi casi se il contratto non supera i limiti imposti dal CCNL, anche se non per quella tipologia di contratto, viene considerato valido.

---

<sup>17</sup> Decreto trasparenza

<sup>18</sup> Diritto e pratica del lavoro 13/2019, pag. 798

<sup>19</sup> Luigi Tramontano, Codici civile e penale, CEDAM, edizione XIV, novembre 2021, pag. 1574

<sup>20</sup> Giuseppe Santoro-Passarelli, Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale – Tomo Primo, UTET Giuridica, edizione VIII, anno 2020, pag. 813

Come esempio si può guardare la Corte appello Firenze sez. lav., 28/06/2021, (ud. 23/03/2021, dep. 28/06/2021), n.253. In questo caso il dipendente, tra le altre cose, richiedeva che fosse considerato illegittimo il patto di prova in quanto della durata di 45 giorni, quindi eccessivo, in relazione ai 54 giorni della durata del contratto a tempo determinato.

Nel caso in esame il CCNL di riferimento prevedeva una durata massima del patto di prova di 45 giorni, indipendentemente dalla tipologia del contratto.

La corte infine ha decretato che il patto fosse valido, in quanto la durata non era maggiore rispetto quella stabilita dalla contrattazione collettiva di riferimento.

### *3.3 CONTRATTI COLLETTIVI*

I contratti collettivi possono imporre periodi di prova maggiori o minori in base alla mansione dei lavoratori e anche in base al livello con il quale vengono inquadrati<sup>21</sup>.

Questo perchè livelli più alti possono prevedere mansioni più complesse, quindi tempo maggiore per analizzare la competenza del lavoratore, rispetto a livelli più bassi che possono comprendere mansioni più semplici e quindi periodi di prova inferiori.

Si può trovare un esempio analizzando il CCNL impiego privato del 01/10/2021 (N. 9001172). In questo caso i giorni di prova sono:

- 30 giorni per il VII livello;
- 40 giorni per il VI livello;
- 60 giorni per il V livello;
- 80 giorni per il IV livello;
- 120 giorni per il III livello;
- 150 giorni per il II livello;
- 180 giorni dal primo livello al quadro di primo livello.

Si nota quindi come i contratti collettivi possono prevedere durate anche molto diverse tra loro, in base all'inquadramento lavorativo<sup>22</sup>.

### *3.4 COMPUTAZIONE DEI GIORNI DEL PATTO DI PROVA*

Per quanto riguarda la computazione dei giorni di prova i giorni devono ritenersi di lavoro effettivo, escludendo periodi di assenza dal lavoro.

Dunque il periodo di prova deve essere considerato con esclusione dei giorni in cui la prestazione lavorativa non si sia verificata per eventi non prevedibili al momento della stipula del contratto; tali eventi comprendono la malattia, l'infortunio, la gravidanza e il puerperio, i

---

<sup>21</sup> Decreto trasparenza

<sup>22</sup> Come esempio si prende il CCNL impiego privato del 01/10/2021 (N. 9001172)

permessi, lo sciopero, la sospensione dell'attività lavorativa e il godimento delle ferie annuali<sup>23</sup>. In tali giorni il periodo di prova deve ritenersi sospeso<sup>24</sup>, con la sua prosecuzione nei giorni successivi.

Quindi il periodo di prova si allungherà dei giorni in cui il lavoratore è stato assente dal lavoro, questo non perché la durata del patto di prova si sia allungata ma perché i giorni di assenza non vengono computati e quindi devono essere esclusi dal periodo di prova effettivo. Vengono invece computati a giorni di prova i giorni di mancata prestazione lavorativa nei casi di festività o riposi settimanali stabiliti, che non sospendono quindi il periodo di prova<sup>25</sup>. I contratti collettivi possono comunque escludere o comprendere dal computo dei giorni determinati eventi, compresi in presenza o esclusi in mancanza di esso.

### *3.5 Sospensione del patto di prova*

Si può analizzare Tribunale Bergamo sez. lav., 20/03/2023, (ud. 20/03/2023, dep. 20/03/2023), n.235. Nel caso in esame il lavoratore era stato assunto in data 14/06/2021 con un contratto a tempo indeterminato contenente la clausola del patto di prova di durata di 3 mesi. Il dipendente era stato licenziato poi, per non superamento del patto di prova il 21/09/2021, decorsi quindi i 3 mesi del patto di prova; il lavoratore richiedeva l'illegittimità del licenziamento.

La corte ha rigettato il ricorso, in quanto il dipendente durante lo svolgimento del lavoro aveva usufruito di 10 giorni di ferie, che avevano sospeso il periodo di prova, quindi non potevano essere computate alla prova.

In conclusione il licenziamento era legittimo in quanto la prova avrebbe dovuto concludersi il 24/09/2021.

In questo caso<sup>26</sup> si nota come i giorni festivi siano computati alla determinazione del periodo di prova, invece i giorni di ferie siano esclusi da tale conteggio, allungando quindi dello stesso il periodo la prova.

### **3.6 DURATA MINIMA DEL PATTO DI PROVA**

In alcuni casi il patto di prova può contenere dei periodi minimi di prova; durante questi periodi il datore di lavoro non può licenziare il lavoratore per mancato superamento della prova<sup>27</sup>, infatti potrà farlo solo dopo il termine del periodo minimo di prova.

---

<sup>23</sup> Tribunale Bergamo sez. lav., 20/03/2023, n.235

<sup>24</sup> Art. 2110 c.c.

<sup>25</sup> Cass. civ. n. 23061/2007 (Cassazione civile, Sez. Lavoro, sentenza n. 23061 del 5 novembre 2007)

<sup>26</sup> Tribunale Bergamo sez. lav., 20/03/2023, (ud. 20/03/2023, dep. 20/03/2023), n.235

<sup>27</sup> Art. 2096 c.c.

Questi periodi sono inseriti per tutelare il lavoratore, permettendogli di poter svolgere l'esperimento e dare prova delle proprie capacità.

I periodi minimi del patto di prova iniziano il primo giorno del patto di prova e durano per quanto stabilito nel contratto di lavoro; una volta terminati i giorni minimi la prestazione lavorativa prosegue e la prova continua con possibilità di licenziamento da parte del datore di lavoro.

Non sempre i periodi di prova minimi sono presenti e in questi casi il datore di lavoro può licenziare il lavoratore anche dopo pochi giorni rispetto l'inizio della prestazione lavorativa.

Un esempio lo possiamo trovare con Pretura Milano, 08/01/1997, in questo caso il dipendente era stato assunto come quadro con un patto di prova di sei mesi, ma era stato licenziato dopo solo 5 giorni per mancato superamento del patto di prova. Il licenziamento è stato considerato legittimo perché nel contratto non era inserito un periodo minimo del patto di prova. Tuttavia la giurisprudenza richiede che, al di là di una durata minima, il periodo di prova consenta di effettuare l'esperimento.

## CAPITOLO 4

### 4 *PATTO DI PROVA PER UN LAVORATORE GIA' PRECEDENTEMENTE PROVATO*

Il patto di prova, oltre ai criteri sopra elencati, per essere valido deve rispettare anche dei limiti di apposizione, ovvero non può essere contenuto in tutti i contratti di lavoro per uno stesso dipendente per le stesse mansioni, per lo stesso datore di lavoro.

Il patto di prova non può essere quindi apposto in tutti i contratti di lavoro, poiché in taluni casi l'apposizione ne determinerebbe la nullità.

Questo è il caso<sup>28</sup> di un patto di prova inserito in un secondo contratto di lavoro, avente ad oggetto le stesse mansioni del primo, per un lavoratore che sia stato quindi già valutato con esito positivo dallo stesso datore di lavoro. Questo perché se è già stato precedentemente sperimentato dal datore di lavoro mancherebbe la funzione del patto di prova, ovvero la sperimentazione delle capacità lavorative della persona, in quanto già precedentemente appurate con il superamento del patto di prova<sup>29</sup>.

Anche nel caso<sup>30</sup> dove si succedono contratti di lavoro di diversa natura, il patto di prova apposto al secondo contratto di lavoro è nullo, in quanto già superato col primo contratto, se l'esperimento riguarda le stesse mansioni del primo contratto di lavoro.

In questi casi quindi il patto di prova è nullo e il lavoratore si considera assunto senza periodo di prova secondo le modalità del proprio contratto di lavoro.

In questi casi si può notare come viene tutelato il lavoratore, in quanto parte debole del rapporto di lavoro<sup>31</sup>, per evitare che il datore di lavoro abusi del suo potere reiterando i patti di prova per lavoratori che li hanno già superati precedentemente. Infatti durante il periodo di prova la facoltà di licenziamento del datore di lavoro è maggiore rispetto a quando il periodo di prova è terminato, il licenziamento infatti è libero cioè senza preavviso o motivazione.

#### 4.1 *Lavoratore già precedentemente sperimentato*

Rilevante in merito è quanto disposto da Tribunale Cuneo sez. lav., 09/02/2021, (ud. 09/02/2021, dep. 09/02/2021), n.29. Nel caso in esame la lavoratrice aveva lavorato per un esercizio commerciale con un contratto a part-time a tempo determinato, ed era stata assunta, in seguito, a tempo indeterminato, con un secondo contratto di lavoro sempre dallo stesso

---

<sup>28</sup> Tribunale Cuneo sez. lav., 09/02/2021, (ud. 09/02/2021, dep. 09/02/2021), n.29

<sup>29</sup> Gianluca Spolverato, *Formulario del lavoro*, Wolters Kluwer, gennaio 2022, pag. 359

<sup>30</sup> Cassazione civile sez. lav., 21/03/2017, n.7167

<sup>31</sup> Alfonso Emiliano Buoniuto, *Clausole accessorie al contratto di lavoro*, Giuffrè editore, edizione 2012, pag. 7

esercizio commerciale; la dipendente era stata poi licenziata per mancato superamento del patto di prova.

La lavoratrice richiedeva quindi la nullità del patto di prova apposto al secondo contratto di lavoro, in quanto, le mansioni erano le medesime e il primo patto di prova era stato superato con successo.

La corte ha decretato l'illegittimità del patto di prova, quindi l'illegittimità del licenziamento, in quanto tra le parti era già intercorso un rapporto di lavoro nel quale la dipendente aveva superato il patto di prova, avendo lavorato per un congruo lasso di tempo.

#### *4.2 Contratto di lavoro di diversa natura per un lavoratore già precedentemente sperimentato*

Si può analizzare Cassazione civile sez. lav., 21/03/2017, n.7167. In questo caso il dipendente era stato assunto prima con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e poi con un contratto a tempo indeterminato; in entrambi i contratti era stato apposto il patto di prova e durante il secondo contratto era stato licenziato per mancato superamento del patto di prova. Il dipendente chiedeva di accertare la nullità del patto di prova.

Al termine la Corte aveva decretato nullo il patto di prova e di conseguenza il licenziamento in quanto il patto di prova ha funzione di consentire alle parti di sperimentare la convenienza del rapporto di lavoro, mentre ciò si era già verificato con esito positivo nei precedenti contratti; inoltre il lavoratore aveva lavorato per un congruo lasso di tempo (10 anni) per quello stesso datore di lavoro svolgendo quelle medesime mansioni. Inoltre in questo<sup>32</sup> caso i giudici hanno ritenuto che la vicinanza temporale fra l'ultima assunzione e i precedenti contratti a tempo determinato, aventi ad oggetto le stesse mansioni, non giustificasse l'apposizione del patto di prova nell'ultimo contratto di lavoro.

#### 4.3 REITERAZIONE VALIDA DEL PATTO DI PROVA

Sebbene la reiterazione del patto di prova in contratti successivi, tra le stesse parti, per lo svolgimento delle stesse mansioni sia nulla, ci sono delle eccezioni.

E' legittima l'apposizione del patto di prova nell'ambito di un secondo contratto avente ad oggetto le stesse mansioni del primo contratto tra le stesse parti, qualora lo stesso sia funzionale a verificare la persistenza degli elementi della condotta lavorativa suscettibili di modificarsi nel tempo e la permanenza delle condizioni utili alla prestazione e al sereno svolgimento di essa<sup>33</sup>. Ovvero, quando il patto di prova è funzionale a verificare non solo le qualità professionali del lavoratore, ma anche il comportamento e la personalità dello stesso in

---

<sup>32</sup> Cassazione civile sez. lav., 21/03/2017, n.7167

<sup>33</sup> Cassazione civile sez. lav., 06/11/2018, n.28252

relazione all'adempimento della prestazione, poiché sono elementi suscettibili di modificarsi nel tempo per l'intervento di diversi fattori riguardanti le abitudini di vita o a problemi di salute<sup>34</sup>.

Il lavoratore a sua volta può valutare la permanenza di condizioni utili alla prestazione di lavoro e al sereno svolgimento della stessa.

C'è anche un'eccezione per cui è legittima l'apposizione di un secondo periodo di prova ed è qualora il datore di lavoro dimostri che esiste uno specifico motivo di rivalutazione delle caratteristiche del lavoratore che l'hanno spinto a chiedere il secondo periodo<sup>35</sup>. In questo caso il lavoratore può essere licenziato per non superamento del secondo periodo di prova poiché entrambi i patti di prova sono validi.

#### *4.4 Reiterazione del patto di prova*

Un caso è quello deciso da Cassazione civile sez. lav., 06/11/2018, (ud. 20/09/2018, dep. 06/11/2018), n.28252. Nel caso in esame la lavoratrice chiedeva di accertare la nullità del patto di prova e la conseguente illegittimità del licenziamento, in quanto, in precedenza, la lavoratrice aveva già lavorato per quel datore di lavoro con diversi contratti a tempo determinato, svolgendo le stesse mansioni. Quindi, il patto di prova apposto al contratto a tempo indeterminato doveva essere considerato nullo.

Il giudice di appello rilevava che sebbene le mansioni della lavoratrice fossero le stesse (portalettere), il contesto sociale e lavorativo era mutato, tanto che aveva portato la lavoratrice alla sindrome ansioso depressiva dopo solo tre giorni di lavoro, quindi il patto di prova non era nullo.

La lavoratrice aveva proposto ricorso in seguito alla sentenza.

Nell'ambito di tale ricorso la società aveva allegato circostanze che mostravano la breve durata dei contratti a termine precedenti, oltre a valutazioni inerenti al cambio della sede del lavoro e della diversa ampiezza degli ambiti lavorativi (la lavoratrice era occupata come portalettere).

La corte d'appello ha considerato le diversità territoriali in termini di differente ampiezza e di distanza tra esse, evidenziando quindi possibili effetti sulla diversità della prestazione, e quindi sottolineando la necessità, di lavoratore e datore di lavoro, di avere un periodo di prova per sperimentare la convenienza del nuovo contratto. Infatti una delle funzioni del patto di prova è la sperimentazione reciproca tra lavoratore e datore di lavoro, del contratto lavorativo.

---

<sup>34</sup> Tribunale Trento, 06/02/2018

<sup>35</sup> Corte appello Catanzaro sez. lav., 04/01/2022, n.2

In aggiunta a quanto detto precedentemente, la corte pone a fondamento della propria valutazione la durata breve dei precedenti rapporti di lavoro e la distanza temporale tra essi (il primo nel 2003 di circa tre mesi, il successivo con durata dal 1.2.2008 al 31.3.2008 ed il terzo dal 1.7.2008 al 13.9.2008) e la distanza temporale dall'ultima prestazione che era di circa un anno e mezzo.

In conclusione la Corte rigetta il ricorso, quindi non decreta nullo il patto di prova, anche se apposto già in precedenza agli altri contratti di lavoro.

In questo caso<sup>36</sup> infatti il patto di prova è stato funzionale a verificare non solo le qualità professionali del lavoratore, ma anche il comportamento e la personalità dello stesso in relazione all'adempimento della prestazione, in quanto la lavoratrice ha avuto crisi depressive dopo pochi giorni dall'inizio della prestazione lavorativa, le quali sono legate alla salute che è uno degli elementi suscettibili di modificarsi nel tempo, infatti la distanza temporale tra i contratti è ampia (2003-2008) quindi può portare a possibili cambiamenti comportamentali della persona.

#### *4.5 Secondo periodo di prova*

Si analizza, infine, Corte appello Catanzaro sez. lav., 04/01/2022, (ud. 30/12/2021, dep. 04/01/2022), n.2. In questo caso il lavoratore, licenziato per non superamento del patto di prova, chiedeva l'accertamento della nullità del patto di prova stesso, avendo lavorato come aiuto medico a tempo pieno sia prima che dopo la formale assunzione a tempo indeterminato; quindi la prova era stata ampiamente superata visto che i contratti precari avevano portato alla proposta di un contratto a tempo indeterminato.

La datrice di lavoro invece sosteneva che il patto di prova fosse necessario in quanto la prestazione lavorativa doveva essere resa con modalità differenti rispetto quelle precedenti, ossia di collaborazione autonoma professionale prima e di lavoro subordinato poi, e perché inoltre occorreva valutare le capacità relazionali con i colleghi e con il responsabile del reparto.

Il lavoratore era stato infatti licenziato per non superamento del patto di prova perché non era riuscito a intessere buoni rapporti con i colleghi, e non riconosceva la superiorità gerarchica del responsabile del reparto. Questo atteggiamento inoltre aveva avuto riflessi negativi sul funzionamento del reparto e sui pazienti.

La datrice di lavoro aveva l'onere probatorio<sup>37</sup>, quindi doveva fornire riscontri probatori che dimostrassero che esisteva uno specifico motivo di rivalutazione delle caratteristiche del

---

<sup>36</sup> Cassazione civile sez. lav., 06/11/2018, (ud. 20/09/2018, dep. 06/11/2018), n.28252

<sup>37</sup> Art. 2697 c.c.

lavoratore, per poter apporre il patto di prova. Durante il processo però, la datrice di lavoro non aveva portato prove che lo dimostrassero.

In assenza quindi di prove da parte della datrice di lavoro il patto di prova apposto al contratto del 03/03/2015 è stato considerato nullo, in quanto le qualità professionali e comportamentali del lavoratore erano state già verificate in precedenza col rapporto di collaborazione autonoma svolto in maniera continuativa tra gennaio 2014 e febbraio 2015 tra le stesse parti. Il rapporto viene convertito in rapporto di lavoro a tempo indeterminato e il licenziamento è di conseguenza nullo, in conclusione il lavoratore sarà reintegrato a lavoro.

## CAPITOLO 5

### 5 CONCLUSIONI

Il patto di prova è quindi un periodo di tempo dal quale entrambe le parti, lavoratore e datore di lavoro, traggono vantaggio.

Il lavoratore può dimettersi senza motivazione e preavviso nel periodo del patto di prova, cosa che non potrebbe fare qualora fosse assunto con un contratto a tempo determinato senza tale patto (perché, in tal caso, sarebbe necessario il preavviso di dimissioni).

Col patto di prova il datore di lavoro ha più ampio potere di recesso, in quanto può licenziare il lavoratore senza giustificazione o preavviso, cosa che non potrebbe fare durante lo svolgimento della prestazione lavorativa del dipendente in assenza di tale patto. Per questa ragione durante il periodo del patto di prova il dipendente è la parte debole del rapporto di lavoro; per questo motivo la legge cerca di tutelare il lavoratore imponendo condizioni per la validità del patto di prova, inserendo quindi dei limiti alla discrezionalità del licenziamento da parte del datore di lavoro.

In conclusione la nullità del patto di prova è una situazione che viene spesso invocata dai lavoratori al fine di limitare l'abuso di potere del datore di lavoro o comportamenti illeciti dello stesso.<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup> Totale parole 5565

## **BIBLIOGRAFIA**

Antonio Vallebona, Breviario di diritto del lavoro, G. Giappichelli Editore, pag. 227-228

Alfonso Emiliano Buonaiuto, Clausole accessorie al contratto di lavoro, Giuffrè editore, edizione 2012, pag. 5-6-7-8

Diritto & Pratica del Lavoro 13/2019, pag. 798-799

Gianluca Spolverato , Formulario del lavoro, Wolters Kluwer, gennaio 2022, pag. 359

Giorgio Cian, Alberto Trabucchi, Commentario breve al codice civile, CEDAM, edizione XV, novembre 2022, pag. 2368

Giuseppe Santoro-Passarelli, AA.VV., Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale – Tomo Primo, UTET Giuridica, edizione VIII, ottobre 2020, pag. 41-813

Luigi Tramontano, Codici civile e penale, CEDAM , edizione XIV, novembre 2021, pag. 1574

### **Fonti normative**

Art. 2096 cod. civ.

Art. 2110 cod. civ.

Decreto Trasparenza

### **Giurisprudenza**

Cassazione civile sez. lav., 26/07/2002, n.11122

Cassazione civile sez. lav., 19/06/1985, n.3699

Cassazione civile sez. lav., 12/01/2005, n.427

Cassazione civile sez. lav., 12/12/2005, n.27310

Cassazione civile sez. lav., 21/03/2017, n.7167

Cassazione civile sez. lav., 06/11/2018, (ud. 20/09/2018, dep. 06/11/2018), n.28252

Cassazione civile sez. lav., 12/01/2005, (ud. 10/11/2004, dep. 12/01/2005), n.427

Cassazione civile sez. lav., 19/03/2015, (ud. 11/12/2014, dep. 19/03/2015), n.5509

Cassazione civile sez. lav., 26/05/2020, (ud. 28/11/2019, dep. 26/05/2020), n.9789

Cassazione civile sez. lav., Sent., (data ud. 11/10/2018) 03/12/2018, n. 31159

Cassazione civile sez. lav., Sent., n. 4573 del 22 marzo 2012 cass. civ. n. 4573/2012

Cass. civ. n. 23061/2007 (Cassazione civile, Sez. Lavoro, sentenza n. 23061 del 5 novembre 2007)

Corte appello Catanzaro sez. lav., 04/01/2022, n.2

Corte appello Catanzaro sez. lav., 04/01/2022, (ud. 30/12/2021, dep. 04/01/2022), n.2

Corte appello Firenze sez. lav., 28/06/2021, n.253

Corte appello Firenze sez. lav., 28/06/2021, (ud. 23/03/2021, dep. 28/06/2021), n.253

Corte appello Milano sez. lav., 09/12/2020, n.888

Corte appello Milano sez. lav., 08/02/2022, n.1588

Pretura Milano, 08/01/1997

Tribunale Bergamo sez. lav., 20/03/2023, n.235

Tribunale Civitavecchia sez. lav., 16/07/2020, n.394

Tribunale Civitavecchia sez. lav., 26/05/2021, n.325

Tribunale Cuneo sez. lav., 09/02/2021, n.29

Tribunale Cuneo sez. lav., 09/02/2021, (ud. 09/02/2021, dep. 09/02/2021), n.29

Tribunale Palermo sez. lav., 17/06/2020, n. 1616

Tribunale Roma sez. lav., 17/01/2019, n.351

Tribunale Trento, 06/02/2018