



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA
Dipartimento di Diritto Privato e Critica del Diritto
CORSO DI LAUREA IN CONSULENTE DEL LAVORO

Tesi di Laurea

IL LICENZIAMENTO DEL LAVORATORE IN PROVA

Relatore
Prof.ssa Elena Pasqualetto

Laureando
Banchino Claudio
Matricola
1173844

Anno accademico 2021 - 2022

INDICE

CAPITOLO 1: Funzione e disciplina del patto di prova	3
1.1 Storia e funzione del patto di prova	3
1.2 L'art. 2096 c.c.....	7
1.3 Differenza tra Patto di prova e Prova preassuntiva	9
1.4 Durata del patto di prova e il rinvio al contratto collettivo.....	11
1.5 Direttiva comunitaria 2019/1152 e il Decreto Trasparenza.....	13
CAPITOLO 2: Presupposti di legittimità	16
2.1 La forma	16
2.2 La durata	18
2.3 La specificazione delle mansioni	22
2.4 Ripetibilità della prova	26
2.5 Applicazione nei rapporti di lavoro speciali	30
CAPITOLO 3: Il licenziamento nel corso e al termine della prova	32
3.1 La libera recedibilità durante e al termine del patto di prova valido	32
3.2 Licenziamento nullo per mancanza degli elementi essenziali del patto oppure per violazione dell'obbligo di effettuare la prova sulle mansioni concordate	33
3.3 Il licenziamento arbitrario e in frode alla legge	35
3.4 Ulteriori limiti al potere di recesso	36
3.5 Termine per impugnare il licenziamento e onere della prova.....	39
3.6 Le conseguenze dell'illegittimità del licenziamento intimato in periodo di prova ..	40
3.7 Tutele per il lavoratore – dal Jobs act al contratto a tutele crescenti	42
BIBLIOGRAFIA	44

CAPITOLO PRIMO

FUNZIONE E DISCIPLINA DEL PATTO DI PROVA

1.1. Storia e funzione del patto di prova

Al fine di poter inquadrare la finalità tipica del *patto di prova*, occorre far riferimento al contesto generale del contratto di lavoro, nel quale, appunto, il patto di prova trova una disciplina specifica.

Il patto di prova costituisce un elemento accidentale del contratto, attraverso il quale i soggetti del rapporto (datore di lavoro e lavoratore), di comune accordo, stabiliscono di subordinare il nascente rapporto di lavoro, nella sua fase preliminare, ad una prova, diretta a valutare l'adeguatezza del lavoratore rispetto alle mansioni lavorative, oltre a consentire al lavoratore di comprendere personalmente se può essere in grado di svolgere il rapporto lavorativo in oggetto.¹

Il carattere peculiare di tale fase preliminare riguarda l'incertezza del rapporto contrattuale medesimo, il quale, al termine del periodo di prova non necessariamente si trasforma in un rapporto di lavoro a carattere definitivo (eventualmente anche "a tempo determinato").

Menghini, in generale, ritiene che il periodo di prova, per i suoi limiti di legge, costituisca un vantaggio più per il datore di lavoro che al lavoratore, laddove al datore è data la possibilità di verificare le effettive capacità del potenziale dipendente e di valutare l'opportunità o meno di stabilizzare il rapporto di lavoro.

In effetti già dai tempi della prima rivoluzione industriale era consuetudine consentire al datore di lavoro di testare le abilità del lavoratore, valutando le competenze professionali e personali del soggetto da assumere, proprio al fine di evitare di

¹ L. Menghini, *La clausola di prova, Il rapporto di lavoro subordinato: la sua costituzione e lo svolgimento*, Torino, 1998, pag.396

concludere un contratto di lavoro con soggetti incompetenti, incapaci o non idonei allo svolgimento della mansione lavorativa richiesta².

Tale pratica, ammessa dagli usi industriali, era lecita in quanto nella disciplina codicistica del 1865 non esistevano disposti normativi riguardanti l'istituto della prova e il potere di licenziamento del lavoratore non era soggetto ad alcuna limitazione, rimanendo la regolamentazione inerente al rapporto di lavoro ancorata agli usi e alle abitudini diffuse nel mondo imprenditoriale. Questo assetto metteva in netto vantaggio il datore di lavoro, che aveva ampia libertà di valutare le attitudini professionali del soggetto.

Un primo riferimento normativo formale, dedicato in particolare al patto di prova, viene individuato con l'introduzione del R.D.L. n. 1825 del 1924, contenente disposizioni relative al contratto di impiego privato, con il quale venivano stabiliti alcuni elementi essenziali del patto di prova.

L'art. 4 sanciva l'apposizione del periodo di prova in forma scritta, la cui mancanza di comportava la costituzione del rapporto a tempo indeterminato e introduceva la possibilità di "provare" il lavoratore per la durata massima di 3 mesi per la categoria impiegatizia e di 6 mesi per la categoria degli impiegati specializzati, escludendo che il datore di lavoro potesse prolungare la prova a suo piacimento.

Inoltre le parti durante il periodo di prova potevano risolvere il contratto d'impiego in qualunque tempo, senza preavviso o indennità.

Seppur introducesse un limite di durata massima al periodo di prova, tale disposto normativo era solo formalmente favorevole ad entrambe le parti in quanto il datore di lavoro aveva pieni poteri di recedibilità del rapporto di lavoro sia nel corso della prova che successivamente alla stabilizzazione del rapporto.

La disciplina del patto di prova è stata oggetto di successive modifiche a seguito dell'introduzione della L.100/1927, c.d. "Carta del Lavoro, nella quale veniva affermato il dovere sociale del lavoro sotto tutte le sue forme, organizzative ed esecutive, intellettuali, tecniche e manuali. La funzione di tutela del lavoro, al fine di promuovere il benessere dei singoli e lo sviluppo della potenza nazionale, era affidata alle organizzazioni sindacali legalmente riconosciute che operavano sotto il controllo dello

² Carinci, De Luca Tamajo, Tosi, Treu, *Il rapporto di lavoro subordinato*, Utet, 2021, pag. 112

Stato, le quali avevano la rappresentanza legale delle categorie dei datori di lavoro e dei lavoratori e potevano stipulare contratti collettivi con efficacia erga omnes.

Furono i contratti collettivi delle *corporazioni*, in forza delle disposizioni del capo 2 della Carta del Lavoro, a stabilire gli elementi essenziali della fattispecie, andando a regolamentare nello specifico talune peculiarità proprie del patto di prova.

Nell'ambito della legislazione corporativa, il patto di prova fu elevato, in linea di massima, a clausola obbligatoria per la disciplina collettiva dei rapporti di lavoro, questo perché i contratti collettivi corporativi erano dotati di forza obbligatoria per tutta la categoria, determinando la conseguenza che, data la normale incorporazione della disciplina collettiva nel contratto individuale, la prova veniva de jure inserita in quest'ultimo rapporto divenendo una regola generale obbligatoria; ne consegue che se un contratto collettivo prevedeva la prova come condizione generale per l'assunzione di determinate categorie di lavoratori, non occorre l'inserimento all'interno del contratto di lavoro di uno specifico patto.

Anche la giurisprudenza³, col passare del tempo, cercò di arginare l'evidente posizione di vantaggio dei datori di lavoro, stabilendo il divieto di prolungare il periodo in prova del lavoratore oltre i paletti temporali stabiliti dalle norme di legge in materia di durata del patto di prova⁴.

Illustrati brevemente i tratti caratteristici dell'evoluzione normativa della materia, si comprende come l'odierna disciplina dettata in materia di patto di prova, prevista espressamente dall'art. 2096 del c.c., trovi le sue origini nel percorso cui si è appena fatto riferimento, sebbene con un tangibile elemento di distinzione.

Infatti, l'attuale dettato dell'art. 2096 c.c. determina un equilibrio di fondo al rapporto tra i due soggetti interessati dal contratto, permettendo ad ambedue i contraenti di tutelare il proprio interesse rispetto all'instaurando rapporto di lavoro, mirando a tutelare l'interesse di entrambe le parti contrattuali a sperimentare la reciproca convenienza al contratto. Con l'avvento di tale disposto normativo, il patto di prova non è più uno strumento unilaterale a garanzia esclusiva del datore di lavoro, ma consentirà anche al lavoratore di sperimentare il rapporto di lavoro.

³ Cass. Sez. Lavoro 4 gennaio 2022 n. 121

⁴ Del Punta, *Patto di prova* Dig. Utet, 1995, Vol. XI

1.2 L'art. 2096 c.c.

Dunque, l'odierna disciplina del patto di prova è contenuta nell'art. 2096 c.c.. Si tratta del patto con il quale lavoratore e datore di lavoro volontariamente concordano che la definitiva instaurazione del rapporto di lavoro sia condizionata al previo esperimento di un periodo di prova. Questo consente al datore di lavoro di verificare le effettive capacità del prestatore di lavoro e l'attitudine ad integrarsi nel contesto lavorativo ed al lavoratore di valutare l'esperienza lavorativa.

La norma del codice civile prevede l'esigenza della forma scritta, atta ad individuare la durata del periodo. Tale durata non può eccedere i 6 mesi, come risulta implicitamente dall'art.10 della Legge 15 luglio 1966, n. 604 il quale afferma che la tutela sul licenziamento illegittimo si applica trascorsi sei mesi dall'assunzione, pur se era stato pattuito tra le parti un periodo superiore di prova ed oggi esplicitamente dall'art. 7 del Decreto Legislativo n. 104 del 27 giugno 2022, c.d. "Decreto Trasparenza" il quale afferma che: *nei casi in cui è previsto il periodo di prova, questo non può essere superiore a sei mesi, salva la durata inferiore prevista dalle disposizioni dei contratti collettivi*.⁵

Di prassi la durata massima viene determinata dai contratti collettivi, per ciascuna qualifica che il lavoratore assume, ai quali le parti possono rinviare per la definizione del relativo periodo. Le parti possono prevedere un patto di prova di durata maggiore rispetto al termine previsto dalla contrattazione collettiva, nel rispetto della durata massima prevista dalla legge, nel caso in cui la particolare complessità delle mansioni di cui sia convenuto l'affidamento al lavoratore renda necessario, ai fini di un valido esperimento e nell'interesse di entrambe le parti, un periodo più lungo di quello ritenuto congruo dalle parti collettive per la normalità dei casi. La giurisprudenza, seppure in casi residuali, ritiene legittima tale pattuizione, purché sussistano ragioni specifiche quali la particolare complessità delle mansioni contrattuali e si ravvisi anche un interesse positivo del lavoratore alla maggiore durata dell'esperimento⁶. Il relativo onere probatorio ricade sul datore di lavoro, a cui la maggiore durata del periodo di prova

⁵ D.Lgs 104/2022 art.7 comma 1

⁶ Santoro, Passarelli, *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale*, 2020, pag. 815

attribuisce una più ampia facoltà di licenziamento per mancato superamento della prova⁷

È sicuramente consentito alle parti stabilire – sempre osservando la forma scritta *ad substantiam* – un periodo di prova inferiore rispetto a quello sancito dalla contrattazione collettiva.

La norma in questione, inoltre, stabilisce la libertà di ciascuno dei contraenti di recedere anticipatamente e liberamente dal patto di prova, senza preavviso e senza il riconoscimento di alcuna indennità; di converso, alla conclusione del suddetto periodo di sperimentazione, a fronte del reciproco, anche tacito, consenso alla stabilizzazione del rapporto di lavoro, il contratto assume la forma del contratto definitivo, e dunque il rapporto di lavoro viene ad instaurarsi definitivamente.

Sotto il profilo causale, la “prova” – secondo l’orientamento costante della giurisprudenza⁸ opera nell’interesse di entrambe le parti contraenti, laddove il periodo di sperimentazione serve sia al datore, al quale è consentito di valutare le effettive capacità del lavoratore, sia dello stesso lavoratore, il quale può valutare personalmente la propria adeguatezza ed il proprio interesse a svolgere le mansioni lavorative richieste⁹, di converso invece parte della dottrina ritiene che “atteso il permanente squilibrio tra domanda ed offerta di lavoro, la clausola di prova risponde, alla fine, all’esclusivo interesse datoriale di verificare le capacità professionali e la personalità del lavoratore prima di rendere effettiva l’assunzione”¹⁰

Tale elemento della reciproca valutazione della funzionalità del patto di prova per il datore e per il lavoratore rappresentava e rappresenta ancora oggi il parametro per i giudici al fine di comprendere se la clausola legata alla prova venga inserita nel contratto di lavoro al fine di aggirare le norme aventi valore imperativo. Ed infatti vi è il divieto di apporre un nuovo periodo di prova in caso di rinnovo del contratto per lo svolgimento delle stesse mansioni ai sensi dell’art.7 del Decreto Trasparenza.

Il patto di prova deve essere apposto al contratto ai fini della valutazione reciproca della convenienza del rapporto. Pertanto se il datore di lavoro ha già avuto modo di verificare le capacità e le competenze del lavoratore, con riferimento ad altro precedente contratto,

⁷ Cass. 19 giugno 2000, n. 8295;

⁸ Cass. 12379/1998; Cass. 3451/2000; Cass. 13498/2003; Cass. 8579/2004;

⁹ Gambardella, *Le ragioni che legittimano la reiterazione del patto di prova*, in RGL, 2018, pag. 45;

¹⁰ L. Menghini, *La clausola di prova, Il rapporto di lavoro subordinato: la sua costituzione e lo svolgimento*, Cester, Torino, 1998, pag 405;

avente ad oggetto le medesime mansioni, il patto di prova risulta per essere svilito della propria finalità legittimante.

Occorre dire però che il fatto che i due contraenti abbiano già stipulato un patto di prova non esclude totalmente la possibilità di prevedere un ulteriore periodo di sperimentazione, in quanto la reiterazione del patto di prova viene ad essere considerata illegittima nella misura in cui sia stipulata tra i medesimi soggetti, con riferimento a mansioni lavorative identiche, mentre ben potrebbe risultare legittimo il patto di prova concluso tra gli stessi soggetti ma avente un oggetto diverso, cioè diverse mansioni.

1.3 Differenza tra patto di prova e prova *preassuntiva*

Per quanto concerne la natura del patto di prova e il suo rapporto con il contratto, nel corso del tempo in dottrina si sono formati due orientamenti: da una parte i teorici che consideravano il patto di prova come un contratto autonomo e distinto dal successivo ed eventuale rapporto di lavoro, e un'altra corrente di pensiero, che ha finito col prevalere sulla prima, la quale considera il periodo di prova qualora concordato per iscritto, predeterminato nella durata e nei suoi elementi essenziali, come un tutt'uno con il contratto di lavoro definitivo, il quale verrebbe, dunque, in seguito, a delinearsi sulla base degli elementi e delle condizioni del patto di prova¹¹.

A questo punto, tuttavia, occorre fare riferimento anche all'interpretazione con la quale la Suprema Corte ha delineato un modello di prova definito *prova preassuntiva* (ovvero, *esplorativa*, come riferito in altre occasioni), con ciò riferendosi all'ipotesi nella quale i contraenti di un potenziale contratto di lavoro, avvalendosi della propria libertà contrattuale ed autonomia negoziale, stabiliscono non un vero e proprio patto di prova, quanto piuttosto un semplice periodo di esplorazione da parte del lavoratore, vale a dire una visita informale, atta solamente all'osservazione dell'ambiente di lavoro e delle attività lavorative esercitate nel contesto imprenditoriale di riferimento. Con una simile pattuizione non verrebbe ad essere violata alcuna norma imperativa, permanendo i contraenti nel contesto di un'attività contrattuale lecita in quanto consentita dalla legge¹².

¹¹ Signorini E., *Assunzione in prova: natura, requisiti, durata, recesso e ruolo della prova nella Riforma del Lavoro*, IPSOA, 2004

¹² Cirioli D., *Le assunzioni si fanno con un test*, in ItaliaOggi7, Lavoro e Previdenza, 2007

Nello specifico, la Corte di Cassazione si era trovata a valutare (nel 1997)¹³ la fattispecie di una signora che, senza preavviso (e senza alcuna contrattazione in merito alla prova), si era recata sul posto di lavoro, sul semplice invito dell'imprenditore, al fine di valutare il contesto lavorativo, le mansioni svolte all'interno dello stesso e le competenze tecniche e specifiche necessarie per ricoprire il ruolo ricercato.

La Suprema Corte, in quell'occasione, ebbe a riconoscere la possibilità, del tutto legittima, di un periodo di prova stabilito oralmente nella fase preliminare all'assunzione, senza la forma scritta prevista dalla norma del codice civile, e dunque la possibilità di un semplice accordo tra le parti, diretto comunque a valutare l'opportunità del posto e del contesto di lavoro.

Quando nel 2007 la Cassazione ritornò sull'argomento, richiamando il suddetto precedente, stabilì come sia concessa libertà alle parti di concordare, anche senza l'osservanza della prova scritta *ad substantiam*, un periodo di osservazione dell'ambiente di lavoro, senza che si venga a creare in tal modo alcun vincolo giuridico, ma permettendo comunque al lavoratore di svolgere una valutazione *preassuntiva*, di carattere esplorativo, funzionale ad entrambe le parti per la raccolta delle reciproche informazioni e competenze¹⁴.

Sotto il profilo giuridico, la Cassazione aveva cassato una sentenza della Corte di Appello di Roma, la quale aveva considerato che si fosse instaurato un rapporto di lavoro subordinato in una vicenda in cui il datore di lavoro aveva fatto svolgere ad un'aspirante segretaria una prova legata alla scrittura, con l'intento di valutare le effettive abilità professionali della candidata.

Sulla base di tale semplice circostanza, la Corte aveva individuato l'ipotesi di un patto di prova stipulato senza l'osservanza del requisito della prova scritta e, di conseguenza, aveva affermato che si fosse instaurato un rapporto di lavoro definitivo.

La Corte di Cassazione, invece, cassò la sentenza, con rinvio al giudice di secondo grado, stabilendo come il mero svolgimento di una prova di scrittura sul potenziale posto di lavoro non corrispondesse all'intenzione di concordare un periodo di prova lavorativo. La Corte di Roma aveva cioè osservato alla lettera le regole di diritto, ma non le aveva applicate correttamente al caso concreto.

¹³ Cass. Sez. Lavoro, 5 maggio 1997 n. 3910

¹⁴ Cass. Civ. N. 8463/07, in *Foro It*, 2007

1.4 Durata del patto di prova e il rinvio al contratto collettivo

Sotto il profilo della contrattazione collettiva, il patto di prova trova una sua prima espressione nei contratti collettivi corporativi di categoria, secondo le previsioni normative stabilite durante gli anni '20 del secolo scorso dalla *Carta del Lavoro fascista*, la quale stabiliva, con riferimento al periodo di prova, che le unità sindacali provvedessero a dettare una disciplina uniforme del periodo di prova, stabilendone tratti salienti.

La contrattazione collettiva dell'epoca, la quale aveva effetti obbligatori per tutti i lavori appartenenti ad una determinata categoria, cessò di essere una manifestazione dell'autonomia privata collettiva per divenire istituto tipizzato, con riferimento all'instaurazione dei rapporti di lavoro individuali, assumendo le caratteristiche di una previsione generale, avente valore di legge per tutti i rapporti lavorativi.

La Carta del Lavoro, sancendo che del contenuto dei contratti collettivi dovesse far parte, a pena di nullità, anche la disciplina della prova, da un lato rifletteva l'estesa diffusione raggiunta dalla clausola nella prassi contrattuale, dall'altro anticipava la generalizzazione dell'uso della stessa, favorita dalla disciplina del codice civile del 1942.¹⁵

In particolare, con l'introduzione dell'art. 2096 c.c. è stato previsto un onere reciproco di sperimentazione per datore di lavoro e datore, da cui deriva che il rapporto di lavoro non può essere interrotto prima che sia trascorso un periodo minimo, al fine di consentire al datore di lavoro l'effettiva verifica delle attitudini o delle capacità del lavoratore e al lavoratore la possibilità di dimostrare la propria idoneità e capacità a svolgere la mansione dedotta in contratto. In altre parole, ai fini della liceità della prova, il datore di lavoro deve consentire al lavoratore di dimostrare le proprie capacità in un arco di tempo minimo. Il datore di lavoro quindi potrà comminare il licenziamento al lavoratore durante il periodo di prova esclusivamente qualora abbia effettivamente consentito l'esperimento oggetto della prova.

Nonostante la disciplina dell'art.2096 c.c, comma 3, con cui il legislatore attribuisce ampia discrezionalità al datore di lavoro nell'effettuazione della valutazione delle

¹⁵ Cian G. – Trabucchi A. (a cura di) *Commentario breve al codice civile*, Cedam, 2007

capacità e dell'attitudine professionale del lavoratore, tale discrezionalità, secondo la giurisprudenza, non può tuttavia essere esercitata in maniera arbitraria.

È pacifica la posizione della giurisprudenza, la quale afferma l'illegittimità dei licenziamenti in prova intimati dopo un lasso di tempo troppo breve; a tal proposito il Tribunale di Milano¹⁶ chiamato a giudicare la liceità del licenziamento comminato durante il periodo di prova, afferma che: *E' illegittimo il licenziamento in prova, intimato in assenza di una valutazione della capacità professionale, nel caso in cui manchi un comportamento del lavoratore che sia realmente grave e inequivocabilmente nel senso di disinteressarsi a quel rapporto di lavoro.*

Inoltre la discrezionalità sotto il profilo motivazionale consente al datore di lavoro l'onere di non esplicitare le ragioni che conducono al licenziamento del lavoratore nei casi di mancato superamento della prova, salvo che ciò sia imposto dalla contrattazione collettiva.

Tuttavia, occorre dire, per quanto concerne la disciplina di cui alla contrattazione collettiva, come questa non abbia in alcun modo preso in considerazione la finalità di tutela riconosciuta alla previsione di un periodo minimo della durata della prova, allo stesso modo di come è stato previsto per la durata massima¹⁷.

È lecito, dunque, affermare, come sotto il profilo della contrattazione collettiva è sfumata l'opportunità di prevedere la possibilità di determinare un periodo minimo di sperimentazione, disciplinata come facoltativa dalla seconda parte del terzo comma dell'art. 2096 c.c., ovvero quello di delimitare la discrezionalità di recesso del rapporto di lavoro in prova in capo al datore di lavoro, come un vero e proprio obbligo giuridico, il quale sarebbe risultato come un'ulteriore garanzia e tutela a favore delle ragioni del lavoratore.

Infatti, si rileva come in riferimento al patto di prova, i sindacati abbiano ribadito solo l'opportunità di previsione di un periodo di prova, stabilendone la disciplina con semplici clausole informali, risultando maggiormente interessati alla instaurazione del rapporto di lavoro definitivo, piuttosto che preoccuparsi di fornire adeguate garanzie anche per quel che riguarda il periodo di prova.

¹⁶ Cass. 15/7/86 n. 4578

¹⁷ Zangari G. *Il recesso dal rapporto di lavoro in prova. Studi sul contratto di lavoro con clausola di prova*, Giuffrè editore

1.5 La Direttiva comunitaria 2019/1152 e il Decreto Trasparenza

Sotto il profilo della disciplina normativa dell'Unione Europea, alcuni aspetti del patto di prova hanno trovato specifica regolamentazione nella direttiva comunitaria n. 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea ad integrazione del già menzionato articolo 2096 c.c.. L'art. 8 della stessa, stabilisce che, nell'ipotesi in cui l'instaurazione di un rapporto di lavoro venga subordinato all'esperimento di un periodo di prova (prevalendo, in tal senso, la legislazione o gli usi diffusi a livello nazionale), tale periodo non possa comunque eccedere il limite temporale superiore ai sei mesi¹⁸.

Il secondo comma dell'articolo in questione fa riferimento alle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo determinato, stabilendo come i singoli Stati europei debbano garantire che il limite temporale del patto di prova risulti comunque congruo e proporzionato rispetto alla durata complessiva del rapporto di lavoro, oltre che in riferimento alle caratteristiche specifiche e alla natura delle mansioni lavorative previste per quel determinato impiego.

È affermata inoltre l'impossibilità di prevedere un ulteriore patto di prova in caso di rinnovo del medesimo rapporto di lavoro, delle medesime mansioni lavorative e tra i medesimi soggetti.

L'ultima parte dell'art. 8 della Direttiva Comunitaria 2019/1152 riconosce, in via del tutto eccezionale, la possibilità per le legislazioni nazionali di disciplinare dei patti di prova che possano eccedere il limite temporale ordinario, con particolare riferimento alle caratteristiche specifiche dell'impiego (laddove si tratti di mansioni di natura particolarmente tecnica o specialistica), ovvero anche nell'ipotesi in cui tale periodo di prova sia adottato soprattutto con il fine di tutelare gli interessi specifici del prestatore di lavoro.

Per quanto riguarda la legislazione nazionale, le nostre istituzioni governative hanno approvato, in attuazione delle disposizioni comunitarie, il D.Lgs. 27 giugno 2022, n. 104 (c.d. Decreto Trasparenza) introducendo una serie di previsioni in riferimento alla durata massima della prova che ribadiscono e integrano la materia specifica di cui al

¹⁸ Direttiva UE 2019/1152, art. 8

patto di prova. Il capo III rubricato “Prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro”, ha introdotto l’art. 7 riguardante la durata massima, la proporzionalità, la sospensione e la non ripetibilità del periodo di prova.

In merito alla durata massima del periodo di prova, l’art. 7 comma 1, conferma e chiarisce quanto già disposto implicitamente all’interno del nostro ordinamento dalla L.604/66 ovvero specificando che nei casi in cui tale clausola venga apposta al contratto non può eccedere la durata di 6 mesi, salvo durata inferiore eventualmente prevista dalla contrattazione collettiva. L’affermazione evidenzia una durata ragionevole del periodo di prova, tale da non prolungare eccessivamente una situazione di insicurezza lavorativa dovuta proprio all’eccessiva durata del patto di prova.

Per quanto riguarda i contratti a termine il legislatore impone una proporzionalità della prova legata alla durata del contratto, alle mansioni e alla natura dell’impiego ma non individua un parametro di riferimento per effettuare il calcolo richiesto, il quale sicuramente non può eccedere la durata del rapporto di lavoro. Il comma 2 pone alcuni problemi operativi non secondari in ordine alla identificazione della durata proporzionale del patto di prova, in quanto la norma è in vigore dal 13 agosto 2022 e i contratti collettivi prevedono, salvo rarissime eccezioni, la durata soltanto rapportata al tempo indeterminato: quest’ultima, in genere, è espressa in giorni per le qualifiche più elementari o in mesi. In attesa delle determinazioni dell’autonomia collettiva, occorrerà trovare un metodo non infallibile, ma di buon senso, se si vuole inserire nel contratto il patto di prova.¹⁹

Il comma 2 inoltre afferma che in caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni il rapporto di lavoro non può essere soggetto a un nuovo periodo di prova, con la conseguenza che una eventuale apposizione risulterebbe illegittima ed il rapporto sarebbe costituito, senza prova, sin dall’inizio. L’apposizione della clausola quindi, nonostante il parere favorevole della giurisprudenza nel corso degli anni, non potrebbe essere apposta qualora sia decorso un “apprezzabile lasso di tempo” rispetto al contratto precedente, ovvero qualora tra un rapporto di lavoro ed il successivo siano mutati, nel frattempo, taluni fattori come, ad esempio, il contesto sociale e lavorativo, le capacità professionali, le abitudini di vita, le condizioni di salute del lavoratore o l’organizzazione aziendale.

¹⁹ Bonati G. Periodo di prova dei contratti a termine agganciato alle disposizioni dei Ccnl, *IlSole24ore*, 2022

In merito all'effettività della durata della prova, il comma 3 afferma che *“In caso di sopravvenienza di eventi, quali malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori, il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza”*. Con tale disposto normativo viene promosso un principio di notevole importanza che garantisce alle parti di verificare la convenienza della collaborazione reciproca; qualora ciò non sia stato possibile, in relazione ad eventi non prevedibili al momento della stipulazione del contratto, il periodo di prova doveva essere necessariamente prolungato per consentire la realizzazione dell'esperimento.

Il Ministero del Lavoro con la circolare n. 19 del 20 settembre 2022 ha chiarito che gli eventi sospensivi della prova indicati nel Decreto Trasparenza costituiscono titolo meramente esemplificativo e non tassativo. Appare evidente che se così non fosse stato si avrebbe una riduzione generale del livello di protezione riconosciuto ai lavoratori, in contrasto con l'articolo 20 della direttiva (UE) 2019/1152.

CAPITOLO SECONDO

PRESUPPOSTI DI LEGITTIMITA'

2.1. Forma

Sotto il profilo strettamente formale del patto di prova, la prima parte dell'art. 2096 c.c. individua con esattezza come il periodo di prova di un lavoratore presso il datore di lavoro debba essere regolato obbligatoriamente da un atto scritto.

Ciò significa che i contraenti di un contratto di lavoro subordinato, qualora siano intenzionati a prevedere un periodo di tempo di assunzione del lavoratore in prova sul posto di lavoro, dovranno necessariamente redigere un contratto in forma scritta, dal quale emerga chiaramente l'intenzione di svolgere un periodo di tempo in cui sperimentare le attitudini professionali del lavoratore e la convenienza, per quest'ultimo, ad essere impiegato nelle mansioni espressamente richieste²⁰.

La previsione di tale requisito formale risulta perfettamente in linea con i primi orientamenti del legislatore, di cui al R.D.L n. 1825 del 1924, laddove già ai tempi della normativa fascista veniva prevista l'obbligatorietà della forma scritta, per l'impiego del lavoratore in prova presso il datore di lavoro.

Laddove tale periodo di prova non fosse risultato da esplicito atto scritto, il rapporto di lavoro si considerava instaurato con carattere di definitività e stabilità²¹.

L'esigenza di tale formalismo scritto esprimeva l'intento del legislatore di tutelare gli interessi del lavoratore, rispetto alla possibilità per i datori di lavoro di utilizzare il periodo di prova come strumento atto ad approfittare della forza lavoro, aggirando le normative stringenti del diritto del lavoro.

Spesso accadeva, infatti, come il datore di lavoro impiegasse il lavoratore in prova, esulando dallo stabilire la durata del periodo di sperimentazione all'origine del rapporto, giustificandosi adducendo l'impossibilità di stabilire con esattezza il tempo necessario per verificare l'adeguatezza delle competenze del lavoratore rispetto alle mansioni lavorative cui sarebbe stato adibito.

²⁰ Vallebona A. *Istituzioni di diritto del lavoro*, Cedam, Volume I, 2008

²¹ R.D.L. comma 1, art. 4, n. 1825 del 13/11/1924

Pertanto, uno dei primi obiettivi assunti dal legislatore del '24 rispetto al patto di prova fu quello di limitare la prassi diffusa presso i datori di lavoro, introducendo, pertanto l'obbligo della forma scritta, oltre all'onere della previsione anticipata della durata massima del periodo di prova. Limitata a seconda delle peculiarità specifiche dell'impegno di lavoro in questione.

Sotto il profilo dottrinario, l'orientamento prevalente all'epoca deponeva per una presunzione di fondo, della sussistenza di un rapporto di lavoro definitivo, considerando dunque l'intervenuta assunzione del lavoratore in via definitiva, nell'ipotesi in cui il patto di prova non fosse risultato da apposita definizione per iscritto.

Tuttavia, tale orientamento dottrinale venne superato dalla regolamentazione corporativa, la quale stabilì la natura ordinaria del periodo di prova, con riferimento all'utilizzo di tale istituto in tutte le diverse tipologie di rapporti lavorativi²².

In tal senso, non venne introdotta la circostanza del riconoscimento del rapporto di lavoro come presunto, stabilendo, al contrario, esclusivamente la previsione a carico della contrattazione collettiva, avente efficacia nei riguardi di tutti i lavoratori della categoria di riferimento, di dettare la disciplina del patto di prova, prevedendo le ipotesi di nullità, lasciando comunque ampia discrezione ai contraenti in ordine all'opportunità di avvalersi o meno del periodo sperimentale della prova lavorativa.

Sulla base di tale presupposti normativi, il legislatore del 1942 ebbe modo di dettare una regolamentazione specifica della clausola contrattuale relativa all'inserimento nel contratto di lavoro di un preliminare periodo di prova.

In riferimento alla disciplina contenuta nel codice civile, si comprende come il patto di prova venne onerato della previsione formale della forma scritta, allo scopo evidente di garantire il riconoscimento giuridico dell'istituto in questione, rispetto alla definizione dell'instaurando rapporto di lavoro, e dunque al fine di limitare tutta una serie di potenziali controversie che sarebbero potute sorgere tra le parti del rapporto lavorativo²³. L'intento del legislatore riguardava, pertanto, il fatto che gli elementi relativi al periodo di prova dovessero essere puntualizzati all'interno di un documento scritto, sebbene il riferimento alla forma scritta *ad probationem* non venne poi inserito nel testo definitivo di cui alla norma di cui all'art. 2096 c.c.

²² Del Giudice F., Mariani F., Izzo F. (a cura di) *Diritto del lavoro*, Edizioni giuridiche Simone XXVI Edizione, 2009

²³ Lambrou M. *Patto di prova: validità, limiti e tutele*, Normativa e giurisprudenza, Approfondimenti, 2019;

Inoltre, il patto di prova venne disciplinato alla stregua di una clausola solamente eventuale, e non quale elemento stabile del contratto di lavoro, vale a dire quale prassi ordinaria in vista dell'instaurazione di un qualsiasi tipo di rapporto di lavoro.

Dunque, la disciplina del codice civile ha mantenuto, essenzialmente, il profondo significato di istituto a tutela del prestatore di lavoro avverso un utilizzo distorto della prova da parte del mondo imprenditoriale²⁴.

In merito al tempo in cui la clausola deve essere stipulata tra le parti, la Cassazione afferma che il requisito della forma ad substantiam deve sussistere sin dall'inizio del rapporto, senza alcuna possibilità di equipollenti o sanatorie, potendosi ammettere solo la non contestualità della sottoscrizione di entrambe le parti prima della esecuzione del contratto ma non la successiva formalizzazione di una clausola concordata solo verbalmente con apposizione della sottoscrizione di una delle firme in origine mancante²⁵.

2.1.2. La durata

Altro elemento fondamentale riferito al patto di prova riguarda la determinazione della sua durata, vale a dire il limite temporale massimo entro il quale il rapporto può essere ricondotto alla stregua di un periodo di prova, prima di addivenire alla definizione del rapporto di lavoro vero e proprio.

Sin dalle prime fasi di introduzione dell'istituto della prova, quando cioè tale periodo risultava evidentemente ad esclusivo vantaggio del datore di lavoro, venne subito avvertita l'esigenza di equilibrare gli interessi dei contraenti, cercando di individuare una disciplina regolamentare in grado di soddisfare gli interessi di entrambi²⁶.

Sotto tale punto di vista, la finalità di equilibrare gli interessi venne posta in essere anche con la previsione in via preliminare del periodo di tempo massimo destinabile alla sperimentazione in prova del rapporto di lavoro, oltre, ovviamente, con l'introduzione dell'obbligo della forma scritta, per quel che riguarda i requisiti di validità del patto.

²⁴ Santoro Passarelli F, *Nozioni di diritto del lavoro* casa Editrice Jovene, Napoli, 1983

²⁵ Cass. 29.7.2011 n. 16806 e Trib. Monza 5.5.2017 n. 192

²⁶ Signorini A., *Assunzione in prova: requisiti, durata, recesso e ruolo della prova nella Riforma del lavoro*, op. cit., pag.

Nel determinare la durata massima del periodo di prova, il legislatore intese porre un evidente limite alla capacità autonoma di determinazione negoziale delle parti, nella prospettiva di porre un freno contestualmente all'utilizzo fraudolento del periodo di prova, soprattutto con riferimento all'utilizzo distorto della prova da parte dei datori di lavoro.

In passato, già nel contesto normativo di cui al richiamato R.D.L. 1824/1924, si intese combattere le ipotesi illegittime di durata eccessiva del periodo di prova, ovvero il carattere di indeterminatezza del tempo legato alla prova: l'art. 4 del suddetto Regio Decreto, con riferimento al lavoro privato, stabiliva espressamente la durata massima del periodo di prova che non avrebbe potuto oltrepassare il limite dei sei mesi, per lavoratori con una retribuzione individuata in misura fissa, per i procuratori e per la categoria complessiva degli impiegati.

Per quanto riguarda, invece, le altre categorie di lavoratori, il periodo di prova non poteva avere una durata superiore ai tre mesi²⁷.

Lo scopo principale di tale limite temporale era quello di fare in modo di impedire che un periodo di prova troppo lungo potesse comportare uno squilibrio a discapito del lavoratore: ad ogni modo, tale limitazione temporale non è stata ripresa nel corpo dell'odierno dettato normativo, laddove l'art. 2096 c.c. stabilisce la libertà dei contraenti del patto di prova di recedere autonomamente e senza particolari formalità dal periodo di prova, con l'unico limite costituito dalla previsione di un periodo minimo di prova individuato contrattualmente, laddove in tal caso alle parti è fatto divieto di recedere dalla prova prima dello spirare di tale periodo minimo.

Prima dell'entrata in vigore del Decreto Trasparenza che all'art.7 comma 1 disciplina la durata massima della prova non vi era alcun riferimento ad una durata prestabilita di tale periodo di prova, pertanto ogni qual volta la Suprema Corte si sia trovata a dirimere controversie inerenti a clausole contrattuali che prevedessero un periodo di prova di durata eccessiva, sono state di volta in volta risolte facendo riferimento a precedenti pronunce basate sulla norma di cui al R.D.L. del 1924.

Occorre rilevare, tuttavia, come la disciplina del 1924 abbia natura complementare con la regolamentazione dettata dall'art. 2096 c.c., infatti, se da una parte l'articolo di legge attribuisce ai contraenti ogni più ampia libertà di individuare il dato temporale connesso

²⁷ Zangari G. *Il recesso dal rapporto di lavoro in prova. Studi sul contratto di lavoro con clausola di prova.* Cedem, 1970

al periodo di prova, comunque l'art. 4 pone un freno a tale autonomia negoziale, stabilendo l'impossibilità di stipulare patti di prova della durata eccedente il limite individuato dalla legge per ciascuna delle categorie di lavoratori presi in esame²⁸.

Altro riferimento normativo che merita menzione nell'argomento trattato riguarda la normativa di cui alla L. n. 604 del 1966, riguardanti i licenziamenti comminati ai singoli lavoratori individuali: tale normativa stabilisce all'art. 10 la possibilità di individuare implicitamente una limitazione riguardante il dato temporale, stabilendo l'applicabilità della disciplina legislativa nei confronti dei lavoratori assunti come impiegati o operai, secondo la previsione di cui all'art. 2095 c.c., ovvero, nei confronti dei lavoratori in prova, a decorrere dal sesto mese successivo all'inizio del rapporto di lavoro (periodo di prova), momento in cui, implicitamente, si può ritenere che l'assunzione del lavoratore abbia assunto carattere di definitività.

La norma di cui all'art. 10 L. 604/66 ha dato luogo a diversi orientamenti dottrinari, essendovi parte della dottrina portata a ritenere come nulle qualsiasi norma contrattuale che stabilisca un periodo di prova oltrepassante il limite semestrale, con operatività in automatico della riduzione di diritto del termine contrattuale eventualmente concordato, a quello legale di sei mesi, previsto dalla disciplina normativa²⁹.

Altra branca dottrina, spinta dall'intento di salvaguardare in primo luogo gli interessi del lavoratore, facendo riferimento al fatto che l'art. 10 in questione trova applicazione con esclusivo riferimento ai licenziamenti nei rapporti di lavoro individuali, il limite temporale di sei mesi debba essere riferito esclusivamente alla posizione del datore di lavoro, non trovando applicazione, dunque, con riferimento al potere di recesso riconosciuto ad entrambi i contraenti.

La conseguenza risulterebbe che, nell'ipotesi di stipulazione di un periodo di prova eccedente il limite dei sei mesi, il datore possa procedere successivamente al licenziamento del prestatore di lavoro solo ed esclusivamente ricorrendo le ipotesi della giusta causa.

Al lavoratore, al contrario, in tale ipotesi, il diritto di recesso verrebbe ad operare anche trascorso il termine di sei mesi dall'inizio del periodo di prova.

Dal 13 agosto 2022, data di entrata in vigore del D.Lgs. 104/2022, i contraenti del rapporto di lavoro non possono stipulare un patto di prova eccedente i sei mesi in forza

²⁸ Loi M. L., *Brevi considerazioni del rapport di lavoro in prova*, in Riv. Giur. Lav. 1976

²⁹ Calabrò E. *Periodo di prova*, (dir. Priv.) Enciclopedia Diritto, Milano, 1983

del comma 1 art. 7 rubricato durata massima del periodo di prova, il quale dispone che: *“Nei casi in cui è previsto il periodo di prova, questo non può essere superiore a sei mesi, salva la durata inferiore prevista dalle disposizioni dei contratti collettivi”*.

Per questi ultimi si precisa che sono da intendersi le fonti contrattuali così come definite dall'articolo 51 del d.lgs. n. 81/2015 e quindi non solo i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro ma anche quelli relativi alla contrattazione territoriale o aziendale, che potrebbero di fatto fornire indicazioni differenti in deroga alla specifica norma appena introdotta, ma sempre ed esclusivamente in un regime di maggior favore per il lavoratore³⁰. Nulla cambia quindi sul piano sostanziale in quanto il nuovo disposto non innova la materia su tale aspetto ma riprende quanto fissato indirettamente con la L.604/66, anche perchè solitamente per definire la durata del patto si fa riferimento a quanto stabilito dalla contrattazione collettiva che regola normalmente il termine massimo di durata dell'esperimento, con una differenziazione stabilita in relazione alla categoria ed al livello di inquadramento dei lavoratori.

Con il comma 2 del medesimo articolo il legislatore ha voluto chiarire un tema sino ad oggi incerto indicando il principio secondo cui deve essere individuata la giusta durata del patto di prova nei contratti a tempo determinato: *“Nel rapporto di lavoro a tempo determinato, il periodo di prova è stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego”*. La durata della prova per poter consentire ad entrambe le parti di valutare la reciproca convenienza del rapporto essere proporzionale quindi alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego. Norma di carattere innovativo ma allo stesso tempo caratterizzata da scarsa concretezza in quanto la proporzionalità non può essere determinata in modo oggettivo con la conseguenza che saranno le parti a dover individuare i parametri di riferimento al fine di procedere alla diminuzione del periodo di prova rispetto a quanto previsto dalla contrattazione collettiva per il rapporto a tempo indeterminato. Al fine di evitare che l'applicazione di tale precetto normativo riempia le aule di tribunale sarebbe opportuno che la contrattazione collettiva individui la durata della prova anche per i rapporti a tempo determinato o per lo meno che fissi i criteri con i quali stabilirne la durata.³¹

³⁰ Di Donfrancesco E. Decreto Trasparenza: la nuova disciplina del periodo di prova

³¹ Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, 2022

2.2. La specificazione delle mansioni

Un altro aspetto di indubbia rilevanza, con riferimento alle tematiche legate al rapporto di lavoro in prova, riguarda l'esigenza che l'eventuale patto di prova (stabilito per iscritto) debba necessariamente indicare con specifica esattezza le mansioni lavorative cui il lavoratore in prova sarà adibito, equivalenti alle mansioni che eventualmente verranno poi svolte con l'assunzione del lavoratore in via definitiva.

Il tema della specificazione delle prestazioni lavorative che il lavoratore è chiamato a svolgere durante la prova, risulta connesso con la questione relativa all'aspetto formale del patto di prova: infatti, nella misura in cui la funzione della prova è quella di consentire l'esperimento ad entrambe le parti sull'adeguatezza e la convenienza dell'instaurazione del rapporto di lavoro, è logico pensare che il documento scritto, dal quale risulta il patto in prova, debba individuare con un certo margine di esattezza le mansioni lavorative e dunque l'oggetto specifico della prestazione lavorativa riferita alla prova.

Il prestatore di lavoro risulta essere titolare di tutta una serie di diritti legati allo svolgimento della prestazione lavorativa, i quali sorgono con la sottoscrizione del patto in prova, risultando, ad ogni modo, entrambi i contraenti, comunque vincolati ad adottare una condotta caratterizzata da correttezza e dalla buona fede contrattuale³².

Si può aggiungere che la valutazione svolta dal datore di lavoro non è una realtà limitata esclusivamente alle attitudini professionali e alle competenze tecniche specifiche del prestatore di lavoro, ma si espande anche agli aspetti prettamente personali del lavoratore, come la sua indole e le sue preferenze, oltre che alla capacità di adattamento e di inserimento funzionale nel contesto di lavoro di riferimento³³.

Dunque, ai fini della valutazione insita alla prova, verranno in considerazione non solo le abilità e le competenze tecniche del lavoratore, ma anche il suo carattere e la capacità del lavoratore di inserirsi nelle dinamiche lavorative e sociali del contesto/posto di lavoro dove si trova a svolgere il periodo di prova.

Dall'altra parte, è comprensibile la regola relativa alla esatta individuazione delle prestazioni, in quanto è diritto del lavoratore quello di eseguire la prova sulla base di

³² Assanti C., *Il contratto di lavoro a prova*, Giuffrè Editore, Milano, 1957

³³ Federici A. *Lo scarso rendimento ed il rendimento inadeguato nelle causali di giustificazione del licenziamento*, in R.G.L., 2003

specifiche mansioni, al fine di poter svolgere una valutazione complessiva sulla propria capacità a svolgere quelle specifiche mansioni e a comprendere la convenienza a legarsi contrattualmente per quel rapporto di lavoro destinato a diventare definitivo.

Ciò vuole dire che, individuate con esattezza le mansioni lavorative oggetto del rapporto in prova, questi potrà decidere se ritenere opportuno rendere definitivo il rapporto di lavoro, ovvero, ritenersi libero di poter recedere liberamente dal patto di prova, una volta concluso il periodo di cui al patto³⁴.

Al riguardo, occorre rilevare anche l'atteggiamento assunto sul tema dalla Suprema Corte, la quale, in relazione all'esigenza della specificità delle mansioni, ha stabilito come è onere del datore di lavoro porre il lavoratore nelle condizioni di conoscere con anticipo il programma di lavoro e le mansioni lavorative ad esso collegato, in relazione al quale dimostrare nella concretezza le proprie capacità e competenze tecniche, oltre alla possibilità di riconoscere l'adeguatezza della propria indole allo stesso. Analogamente risulta evidente anche la possibilità concessa all'imprenditore di effettuare la propria valutazione di opportunità all'assunzione in riferimento alle mansioni specifiche che il potenziale candidato andrà poi a svolgere nel rapporto di lavoro.

Si comprende – prosegue la Suprema Corte – come le reciproche considerazioni da parte dei contraenti risultino strettamente legate all'esigenza che la prestazione lavorativa venga indicata con estrema precisione ed esattezza³⁵.

Occorre precisare, dall'altra parte, come vi siano stati autori i quali, in antitesi rispetto all'orientamento giurisprudenziale prevalente hanno stabilito come l'esatta individuazione delle specifiche mansioni oggetto del patto di prova, andrebbe a ledere, il cd. *jus variandi* datoriale, vale a dire l'autonomia e libertà del datore di lavoro di scegliere liberamente, e a seconda dei propri prevalenti interessi imprenditoriali, le mansioni di volta in volta necessarie da richiedere al prestatore di lavoro, senza necessariamente dover essere vincolato giuridicamente a indicazioni precedenti³⁶.

La Cassazione ha però più volte ribadito come tale esigenza di specifica indicazione delle mansioni, sebbene non espressamente prevista a livello normativo, risulta essere

³⁴ Romagnoli F. *Commentario allo Statuto dei diritti dei lavoratori*, Cedam, 1972

³⁵ Cass. Civ., n. 6982/87, in N.G.L., 1988, I, pag. 232; Cass. Civ., n. 200/86, in R.G.L., 1986, II, pag. 345.

³⁶ Burragato, *Commentario breve allo Statuto dei diritti dei lavoratori*, R.I.D.L., 2018

dato consolidato nella giurisprudenza e nell'orientamento prevalente dei giudici, tanto da potersi riferire ad un vero e proprio diritto *vivente*³⁷.

Sulla base di tale presupposto teorico, vi sono state diverse occasioni nelle quali la Suprema Corte si è preoccupata di spiegare meglio il contenuto regola sulla esatta specificazione delle mansioni da svolgere nel corso del patto di prova.

In primo luogo, vi fu una corrente dottrinarina, la quale riteneva sufficiente, ai fini dell'indicazione delle prestazioni oggetto della prova, il riferimento semplice alla categoria contrattuale collettiva³⁸.

Tale corrente interpretava letteralmente l'art. 2096 c.c., il quale stabilisce esclusivamente l'esigenza della redazione per iscritto del patto di prova, senza che vi sia una indicazione specifica nello stesso, in ordine all'esigenza della esatta individuazione delle prestazioni. Se ne deduceva che le parti avrebbero potuto indicare le mansioni facendo semplicemente riferimento all'inquadramento nella categoria.

Tale tesi, tuttavia, ha prestato il fianco a diverse contestazioni, in quanto, il semplice riferimento alla categoria che contempla numerose e diverse mansioni, non consente al lavoratore di conoscere con esattezza tale mansioni e al datore di lavoro di svolgere con adeguata cognizione un giudizio di valutazione professionale del potenziale lavoratore da assumere.

Sul tema si è espressa una recente pronuncia della Cassazione, in particolare l'*ordinanza nr. 27785/2021* del 12 ottobre 2021 dalla Sezione Lavoro, la quale riassume l'atteggiamento assunto dalla Suprema Corte in ordine all'esigenza di individuare con esattezza e specificità le mansioni lavorative oggetto della prova, non risultando sufficiente il richiamo alla contrattazione collettiva.

Nel caso in esame, il ricorso alla Cassazione veniva promosso avverso una sentenza della Corte di Appello di Milano la quale aveva dichiarato la nullità del patto di prova apposto al contratto stipulato tra una società datrice di lavoro e una lavoratrice, dichiarando di conseguenza la illegittimità del licenziamento intimato alla lavoratrice e, per l'effetto, condannando la società alla reintegrazione della dipendente nel posto di lavoro, al risarcimento del danno commisurato alla retribuzione globale di fatto dalla

³⁷ Cass. Civ., Sez. Lav., 20 febbraio 1999, n. 1464, in R.I.D.L., 2000, II, pag. 342

³⁸ Cass. Civ., Sez. Lav., 24 settembre 2004, n. 19279; Cass. Civ., Sez. Lav., 17 febbraio 2003, n. 2357; Cass. Civ., Sez. Lav., 22 marzo 2000, n. 3451; Cass. Civ., Sez. Lav., 20 febbraio 1999, n. 1464.

data del recesso a quella della riammissione in servizio, e alla regolarizzazione retributiva.

Ricorreva, come detto, in Cassazione la società, deducendo la violazione, da parte della Corte di secondo grado di Milano, dell'art. 2096 c.c., avendo illegittimamente ritenuto il difetto di specificità del patto di prova, ritenendo, in particolare, come il requisito fosse stato esattamente integrato tramite il rinvio *per relationem* contenuto nel contratto individuale alla qualifica di operaio part time, con inquadramento nel livello 5° del c.c.n.l. Commercio applicabile.

Tuttavia, la Corte di Cassazione con l'ordinanza in lettura ha dichiarato che l'infondatezza del ricorso promosso, inquanto la Corte di Appello di Milano aveva correttamente individuato il difetto di specificità (e quindi l'invalidità) del patto di prova apposto al contratto individuale. Per la Corte pur potendo, in astratto essere individuate per il tramite del rinvio alle disposizioni collettive, in concreto il riferimento alla posizione di operaio di 5° livello, e quindi della sola categoria di inquadramento, risultava inidoneo, in difetto di altre indicazioni, a consentire la identificazione *ex ante* delle mansioni della lavoratrice e quindi le attività lavorative sulle quali avrebbe dovuto svolgersi la prova³⁹.

L'insufficienza del riferimento ai contratti collettivi risulta ulteriormente confermata dal fatto che, qualora la contrattazione collettiva prevedesse, come quasi sempre accade, con riferimento ad un medesimo livello, profili professionali variegati, con mansioni lavorative profondamente differenti, risulterebbe particolarmente gravoso per il lavoratore il controllo e l'osservazione esatta delle mansioni indicate nella clausola contrattuale dedicata al periodo di prova.

Pertanto, richiamando il contenuto dell'ordinanza nr. 17785 del 2021 della Cassazione, il patto di prova apposto ad un contratto di lavoro deve contenere la specifica indicazione delle mansioni che ne costituiscono l'oggetto, la quale può essere operata anche con riferimento alle declaratorie del contratto collettivo, sempre che il richiamo sia sufficientemente specifico e riferibile alla nozione classificatoria più dettagliata, sicché se la categoria di un determinato livello accorpi una pluralità di profili, è

³⁹ Cass. Sez. Lavoro, ordinanza n. 27785/21 del 12.10.2021

necessaria l'indicazione del singolo profilo, mentre risulterebbe generica quella della sola categoria⁴⁰.

Il riferimento alla sola categoria lavorativa prevista dal contratto collettivo risulta in sostanza essere poco coerente con la "causa" del patto di prova, la quale risulta essere tradizionalmente ricercata nella tutela dell'interesse di entrambe le parti contrattuali.

Infatti, al fine di poter sperimentare effettivamente la reciproca convenienza del contratto risulta essenziale la puntuale indicazione e identificazione delle mansioni in relazione alle quali l'esperimento deve svolgersi⁴¹.

Ad ogni modo, risulta chiaro che la valutazione circa la sufficienza del rinvio *per relationem* alle norme del contratto collettivo, per quanto riguarda l'individuazione dell'oggetto della prova, sarà rimessa di volta in volta alla discrezionalità del singolo giudice, al quale spetterà stabilire se le norme della contrattazione collettiva soddisfino il requisito della esatta deduzione delle prestazioni richieste al potenziale lavoratore.

2.3. Ripetibilità della prova

Ulteriore argomento di valutazione, con riferimento all'istituto del patto di prova, riguarda il discorso ruotante attorno alla ripetibilità della prova.

La ripetibilità della prova rientra, unitamente alla mancanza di contestualità della sottoscrizione del patto di prova rispetto al suo inizio, alla mancanza della forma scritta e alla mancanza di sottoscrizione del patto da parte dei contraenti, tra le acclamate ipotesi di nullità specifica del patto di prova.

Ovviamente si fa riferimento ad un patto di prova che venga reiterato, tra i medesimi soggetti e con riferimento al medesimo rapporto di lavoro, rispetto ad altro patto di prova già intercorso tra le parti e definitivamente concluso.

Sul tema, le pronunce della Suprema Corte, sin dalle prime controversie aventi ad oggetto la questione inerente alla reiterazione del periodo di prova, hanno sempre deposto per l'ammissione della previsione di un periodo sperimentale con riferimento al secondo contratto intercorrente tra i contraenti, a condizione, però, che tale periodo di prova sia subordinato effettivamente, cioè risulta espressamente funzionale alla

⁴⁰ Cass. 9597/2017, 11722/2009, 13455/2006, 17045/2005

⁴¹ Cass. 1349872003, 3451/2000, 14538/1999, 5811/1995

reciproca valutazione sull'opportunità della definitiva assunzione del lavoratore, e non sia in realtà diretta ad aggirare le norme imperative di legge, con riferimento sia alla disciplina giuslavorista, che in riferimento alle disposizioni fiscali e tributarie⁴².

L'introduzione tra i contraenti di un rinnovato periodo di prova risulterebbe giustificato da una variazione rilevante delle prestazioni oggetto dell'attività lavorativa, legata o ad una innovazione tecnica di carattere tecnologico o relativamente alla persona del lavoratore.

In riferimento al lavoratore, la ripetibilità della prova, in particolare, potrebbe essere legittima nella misura in cui risulti opportuno verificare la permanenza delle sue capacità e competenze tecniche, a seguito di eventi importanti della vita del lavoratore, quale ad esempio il ritorno da un periodo invalidante (malattia, infortunio), che si sia protratto per un periodo di tempo abbastanza consistente⁴³.

Sulla base delle considerazioni appena svolte, la previsione della clausola relativa alla ripetibilità del contratto di prova è stata reputata illegittima ed irregolare, nell'ipotesi in cui il prestatore di lavoro venga assunto del medesimo datore di lavoro ove abbia già comunque lavorato e le prestazioni lavorative previste siano identiche a quelle riguardanti il rapporto di lavoro già anteriormente svolto⁴⁴.

La reiterazione del patto di prova, tuttavia, risulterebbe legittimo nel caso in cui il patto di prova successivo venga stipulato molto tempo dopo la conclusione del primo, poiché in tal modo non vi sarebbe alcuna violazione del diritto del datore di lavoro a svolgere una considerazione attuale circa le capacità tecniche ed attitudinali del lavoratore rispetto alle mansioni richieste, necessarie al fine di comprendere se durante l'intervallo di tempo trascorso tra un patto e un altro, tali caratteristiche lavorative siano perdurate nella persona del lavoratore, rispetto al momento della stipulazione del nuovo contratto lavorativo.

Dal punto di vista giurisprudenziale, la Suprema Corte ha spesso ribadito la validità e piena efficacia della ripetizione del patto di prova nelle ipotesi in cui il progressivo rapporto lavorativo (o meglio "di prova") abbia avuto risvolti negativi e, dunque, non sia stato risolto in seguito con l'assunzione del lavoratore, laddove con la ripetizione

⁴² Cass. Civ., 24 luglio 1990, n. 7493, in M.G.L., 1991, pag. 44; analogamente Cass. Civ., 29 luglio 2005, n. 15960; Cass. Civ., 7 dicembre 1998, n. 12379, in N.G.L., 1999, pag. 36; Cass. Civ., 24 luglio 1990, n. 7493, in M.G.L., 1991, pag. 44

⁴³ Izar A.V. *Il patto di prova nel lavoro subordinato*, febbraio 2003

⁴⁴ Cass. Civ., 5 maggio 2004, n. 8579; Cass. Civ., 11 marzo 2004, n. 5016, in D.P.L., 2004, pag. 2158; Cass. Civ., 5 febbraio 2004, in D.P.L., 2004, pag. 2581.

della prova i giudici di legittimità hanno ritenuto possa essere garantito l'interesse del potenziale dipendente, riconoscendogli una seconda opportunità di riuscire a dimostrare la propria adeguatezza e le proprie competenze tecniche congruenti con il posto di lavoro oggetto della prova, dunque, riconoscendogli la nuova opportunità di essere impiegato stabilmente nell'organizzazione imprenditoriale del datore di lavoro⁴⁵.

Al contrario, come rilevato in una recente pronuncia della Suprema Corte, a prescindere dalla tipologia specifica del rapporto di lavoro, occorre rilevare l'illegittimità del patto di prova reiterato, qualora l'imprenditore abbia già avuto modo di considerare i presupposti tipici del patto di prova, vale a dire la capacità specifica personale del lavoratore allo svolgimento delle prestazioni richieste (idoneità di natura tecnica), oltre alla capacità di adeguamento "personale" del lavoratore.

Dovrà, pertanto, concludersi con la mancanza della causa tipica del contratto in prova, qualora il prestatore di lavoro abbia in passato ricoperto le medesime mansioni lavorative proposte con la ripetizione della prova, per poi essere passato alle dipendenze di altro datore di lavoro, il quale, a sua volta, subentrando nell'organizzazione d'impresa del precedente datore di lavoro, verrebbe a svolgersi un accertamento tecnico delle capacità tecniche e di adattamento personale del lavoratore che siano già state oggetto di precedente accertamento da parte della medesima impresa⁴⁶.

Allo stesso modo di come andrà considerata la nullità della ripetizione del patto di prova nella misura in cui, a fronte di mansioni lavorative equivalenti, tra le due susseguenti prove contrattuali, ad essere stato oggetto di modifica sia esclusivamente il titolo giuridico delle prestazioni di lavoro oggetto della prova⁴⁷.

La regolamentazione della reiterazione della prova ha riguardato anche i rapporti di lavoro a tempo determinato ovvero i rapporti interinali, laddove la sperimentazione in prova, in questi casi, viene ad essere realizzata a seguito di una collaborazione che risulti efficiente, nel corso del periodo di tempo effettivamente svolto, fatta salva l'ipotesi in cui, a seconda della singolarità peculiare del tipo di lavoro, il periodo di prova sia stato effettuato solo in maniera parziale nel corso della precedente occasione lavorativa.

⁴⁵ Cass. Civ., n. 7493/90; Cass. Civ., n. 1741/95

⁴⁶ Federici A. *Successione di rapporti e reiterazione della prova* in Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, Vol. 2. 2005

⁴⁷ Cass. Civ., 17 novembre 2008, n. 27330, in L.G., 2009, pag. 367; Tribunale Treviso, 17 novembre 2004

In questo caso, la legittimità della ripetizione del patto di prova risulterà valida per quella sezione del periodo sperimentale che abbia riguardato gli elementi peculiari del lavoro, tastabili esclusivamente per il tramite della dipendenza diretta dal lavoratore.

Al contrario, nel caso della prestazione di lavoro interinale e della successiva instaurazione del rapporto di lavoro non vi sia stata successione di coerenza, avendo il prestatore di lavoro continuato a svolgere le medesime prestazioni lavorative svolte nel periodo di prova, il successivo periodo sperimentale assumerà caratteri di illegittimità ed inefficacia.

Allo stesso tempo, tuttavia, occorre rilevare come la Suprema Corte si sia espressa ritenendo come la passata esperienza lavorativa del dipendente in forza presso il datore di lavoro per le medesime prestazioni lavorative, non costituisca un limite per il datore di lavoro alla possibilità di inserire nuovamente una clausola inerente al patto di prova nel contesto del nuovo rapporto/contratto lavorativo.

In tale ipotesi, tuttavia, occorre che tra i due rapporti di lavoro sia intercorso un periodo di tempo rilevante, laddove, in caso contrario, dovrà ritenersi come i contraenti abbiano già avuto modo di sperimentare l'opportunità reciproca alla definitiva instaurazione del secondo rapporto di lavoro, dovendo concludersi per l'illiceità della clausola così contrattualmente inserita⁴⁸. Sul tema è intervenuto il legislatore con il comma 2 dell'art. 7 del D.Lgs. 104/2022 affermando quanto già ripetutamente disposto dalla giurisprudenza: *“In caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova”*

Il carattere novativo della norma risiede nel divieto assoluto che non lascia spazio alla possibilità di ripetere la prova in successivi contratti di lavoro nelle ipotesi in cui dalla precedente assunzione sia passato molto tempo, potendo quindi sussistere la necessità di valutare eventuali cambiamenti "di carattere" da parte del dipendente. In poche parole, dato che la professionalità del dipendente è stata già "sperimentata", un'ulteriore prova potrebbe essere non essere considerata valida da parte del giudice.

Resta comunque incerta la valutazione del giudice di merito nei futuri casi di contenzioso in merito alla necessità per il datore di lavoro di verificare nuovamente, oltre alle qualità professionali, anche il comportamento e la personalità del lavoratore in

⁴⁸ Tribunale Milano, 11 luglio 2006, in L.G., 2007, pag. 530

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.

2.4. Applicazione nei rapporti di lavoro speciali

Il patto di prova, come è lecito intuire, trova applicazione anche con riferimento ai rapporti di lavoro caratterizzati da tratti di specialità.

Sia la dottrina che la giurisprudenza si sono trovate diverse volte a dover affrontare le questioni legate alla possibilità di configurare il patto di prova nel contesto dei rapporti di lavoro "speciali".

Con riferimento, ad esempio, all'apprendistato, rapporto lavorativo caratterizzato dal fatto che il datore assume, nei confronti dell'apprendista, l'obbligo di istruirlo (o farlo istruire da altri), in riferimento alle mansioni lavorative necessarie nel contesto di impresa nel quale il datore stesso opera, affinché il lavoratore possa conseguire le capacità tecniche necessarie per ricoprire quel determinato ruolo di lavoro⁴⁹.

All'interno del contesto del contratto di apprendistato viene riconosciuta la possibilità per le parti contraenti di concordare un periodo di prova, volto alla sperimentazione della reciproca valutazione di convenienza, la cui durata non può essere superiore alle due mensilità.

Occorre rilevare, però, come sussista per determinati impieghi di lavoro caratterizzati dall'esigenza di particolari cognizioni tecniche, per lo svolgimento delle mansioni collegate, la possibilità legittimata dalla legge, di concordare un ulteriore periodo di prova, al fine di consentire al lavoratore di affinare le proprie attitudini tecniche, di durata anche questo non eccedente le due mensilità, con l'obbligo, per il datore di lavoro, decorso il termine complessivo della quattro mensilità, di procedere con la definitiva stipulazione del contratto di lavoro, per le mansioni che siano state oggetto del duplice periodo di prova⁵⁰.

Altra norma interessante, con riferimento al patto di prova riferito all'apprendistato, riguarda l'art. 13 del D.P.R. n. 1668 del 1956, il quale stabilisce la possibilità sia di concordare un periodo di prova ridotto, sia di escludere del tutto un periodo di

⁴⁹ Vallebona, *Istituzioni di diritto del lavoro*, op. cit

⁵⁰ Legge 19 gennaio 1955, n. 25, "Disciplina dell'apprendistato", in G.U. 14 febbraio 1955, n. 35, art. 9,"

sperimentazione lavorativa, per quegli apprendisti che abbiano avuto la premura e l'interesse di seguire particolari corsi professionali, accreditati per il riconoscimento della qualifica necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa richiesta.

Risulta interessante una particolare osservazione, con riguardo al contratto di apprendistato, laddove si è affermato di come rappresenti una delle ipotesi in cui effettivamente venga ad essere tutelato il duplice interesse dei contraenti rispetto al patto di prova, secondo le prescrizioni letterali di cui alla disciplina del codice civile (art. 2096 c.c.).

Mentre, da una parte, l'effettivo interesse del lavoratore, rispetto al patto di prova, è quello di riuscire a conseguire le abilità professionali opportune al caso concreto, con riferimento al datore di lavoro, in tale contratto piuttosto che in altri, assume fondamentale importanza la sua figura, se si considera che a questi effettivamente spetta il compito di impartire le cognizioni e conoscenze tecniche all'apprendista, che gli permettano di conseguire la qualifica professionale, soddisfacendo, nel contempo, anche il proprio interesse dell'assunzione di un lavoratore che sia stato formato professionalmente dalla sua stessa organizzazione d'impresa⁵¹.

Venendo adesso alla considerazione dello schema contrattuale di cui alla formazione finalizzata al lavoro, è stata affermata la previsione del patto di prova, con una serie di precisazioni riguardanti le mansioni espressamente richieste.

In particolare, le prestazioni che saranno oggetto di formazione dovranno essere puntualmente indicate nella forma scritta, a pena di invalidità, così come, allo stesso tempo, la finalità connessa col patto di prova dovrà riguardare, nello specifico, la capacità effettiva del lavoratore di riuscire a conseguire la qualifica lavorativa oggetto della formazione, dovendosi escludere tale forma contrattuale per le qualifiche professionali già acquisite ovvero preesistenti nel novero delle competenze tecniche del lavoratore⁵².

Occorre sottolineare come tale schema contrattuale, rappresentato dal contratto di formazione lavoro, oggi trova applicazione soprattutto con riferimento al lavoro di carattere pubblico. Il quale oltre a caratterizzarsi per la reciprocità delle prestazioni (lavoro pubblico da una parte, e retribuzione periodica, dall'altra), viene ad esprimersi

⁵¹ Meoli A., *Periodo di Prova*, Altalex, novembre 2007

⁵² Cass. Civ., 6 giugno 1995, n. 6335, in Foro It., 1995, I, pag. 2807; Cass. Civ., 19 novembre 1993, n. 11417, in M.G.L., 1994, pag. 42; Cass. Civ., 21 aprile 1993, n. 4669, in R.G.L., 1994, II, pag. 83; Cass. Civ., 23 novembre 1990, n. 11310, in Foro It., 1991, pag. 1144.

anche in relazione all'obbligo gravante sul datore di lavoro della predisposizione dell'iter formativo per il dipendente, oltre all'esigenza di supportare materialmente l'aggiornamento della formazione professionale⁵³.

Appare evidente come il patto di prova – il quale con riferimento al rapporto di lavoro privato si esplica nella reciproca considerazione della convenienza della successiva instaurazione del rapporto di lavoro – con riferimento al pubblico impiego questa dovrà rivolgersi alla capacità del dipendente di acquisire le abilità professionali richieste per l'«apprendimento di tutte le conoscenze di carattere tecnico, oggetto del programma specifico di formazione lavorativa.

A tale merito, si comprende come, la finalità della valutazione verrà rivolta all'attitudine personale espressa dal lavoratore di apprendere e mettere in pratica tutto il bagaglio professionale trasmessogli attraverso il ciclo completo del progetto formativo.

La durata del periodo sperimentale, in riferimento a tali impieghi, viene distinta in due settimane, laddove il lavoro pubblico viene concordato nella misura inferiore ad un anno, laddove, qualora il contratto pubblico preveda una durata superiore ai dodici mesi, il periodo di sperimentazione dovrà necessariamente attestarsi nelle due mensilità.

⁵³ Corte Cost., 8 aprile 1993, n. 149, in Foro It., 1993, I, pag. 1337; Cass. Civ., 29 gennaio 1998, n. 887, in M.G.L., 1998, suppl., 31; Cass. Civ., 28 luglio 1995, n. 8270, in M.G.L., 1995, pag. 703.

CAPITOLO TERZO

NULLITA' ED EFFETTI DEL LICENZIAMENTO NEL CORSO DELLA PROVA

3.1 La libera recedibilità durante e al termine del patto di prova valido

Il comma 3 dell'art.2096 c.c. afferma che: *“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”*. Il codice civile afferma dunque il principio di libera recedibilità tra le parti nel corso della prova, lasciando a queste la possibilità di estinguere il rapporto senza che ciò comporti alcuna conseguenza. Ciò in quanto la funzione del patto di prova è proprio quella di consentire alle parti di verificare la reciproca convenienza, anche economica, dell'instaurazione definitiva del rapporto di lavoro. Il datore di lavoro può verificare in tal modo la capacità professionale del lavoratore e la sua complessiva idoneità alle mansioni svolte anche in relazione al contesto aziendale, compiendo una valutazione che può coinvolgere anche le sue qualità personali e non essendo tenuto a fornire le ragioni a fondamento del recesso.

Terminato il periodo di prova il rapporto si considera definitivo se entrambe le parti manifestano la volontà di continuare il rapporto o nel caso in cui nessuno esprime la volontà di recedere il rapporto. Invece quando il datore di lavoro manifesta la volontà di recedere dal rapporto di lavoro, al termine della prova o nel corso della stessa, si configurerà un licenziamento *ad nutum* ai sensi dell'art.2118 c.c. Egli pertanto non sarà tenuto a spiegare le ragioni alla base del recesso. Al fine di consentire l'esperimento dunque il principio secondo cui il lavoratore può essere licenziato solo ricorrendo una giusta causa o un giustificato motivo non vale nei confronti del lavoratore in prova. Se nella generalità dei casi le norme di legge impongono la causalità del recesso - consistente nella giusta causa o nel giustificato motivo - per tale fattispecie si suole parlare di recesso *ad nutum*, ossia di un recesso in relazione al quale il datore di lavoro

nulla è tenuto ad asserire o dimostrare. Tale tesi è avvalorata da quanto disposto con la L.604/66, che, disciplinando il licenziamento individuale, all'art.10 afferma che le norme della suddetta legge si applicano ai lavoratori assunti in prova solo dal momento in cui l'assunzione diviene definitiva e, in ogni caso, quando sono decorsi sei mesi dall'inizio del rapporto di lavoro. Ciò tuttavia non vale se le parti hanno stabilito la prova per un tempo minimo necessario, giacché in tal caso la facoltà di recesso non può esercitarsi prima della scadenza del termine a meno che non vi sia una giusta causa

Nonostante il licenziamento del lavoratore in prova rientri nell'area della recedibilità acausale, non per questo può ammettersi che l'esercizio del diritto potestativo riconosciuto al datore di lavoro possa risolversi nel mero arbitrio del suo titolare, dal momento che l'ordinamento, comunque, assegna garanzia costituzionale al diritto di non subire un licenziamento arbitrario.⁵⁴ Tale potere pertanto deve essere collegato alla funzione del patto di prova, non potendo essere lo strumento per disfarsi di un rapporto di lavoro non gradito per ragioni diverse, estranee al patto, quali ad esempio un'intervenuta gravidanza o l'insorgenza di una malattia⁵⁵

3.2 Licenziamento nullo per mancanza degli elementi essenziali del patto oppure per violazione dell'obbligo di effettuare la prova nelle mansioni concordate

Come si è spiegato, l'ipotesi classica di interruzione del rapporto di lavoro concordato in prova consegue alla facoltà riconosciuta ad entrambi i contraenti, ed in particolare al datore di lavoro, di recedere dalla prova, secondo le disposizioni di cui all'art. 2096 c.c. Una volta decorso il periodo concordato per la prova, infatti, ai contraenti è riconosciuto il diritto di scegliere se proseguire con la successiva instaurazione del rapporto di lavoro definitivo e stabile, ovvero se terminare il rapporto stesso, attraverso il diritto di recesso. Certamente il datore di lavoro gode di un potere discrezionale, per quel che concerne la valutazione delle capacità del lavoratore, potendo liberamente esercitare il proprio diritto di recesso in forza di una valutazione negativa in ordine alle competenze e alle attitudini mostrate dal candidato in prova, non dovendosi preoccupare neppure di comunicare le effettive ragioni o motivazioni che lo hanno spinto ad assumere tale decisione.

⁵⁴ Cass. sez. Lavoro 29 novembre 2018 n.222

⁵⁵ Cassazione n. 31159/2018

Il licenziamento inoltre non potrà essere liberamente esercitato se il patto di prova è invalido (ad esempio per mancanza della forma scritta). In questo caso infatti il rapporto non è in prova e il recesso potrà avvenire solo per giusta causa o giustificato motivo.

Oltre ciò, occorre rilevare come si possano individuare delle limitazioni al potere discrezionale del datore di lavoro di comminare il licenziamento. Ad esempio, è possibile la dimostrazione, da parte del lavoratore, di non essere riuscito ad esprimere il proprio potenziale a causa di un lasso di tempo non ragionevole e sufficiente a verificare che la prova sia stata superata, o sia fallita, ovvero nell' ipotesi in cui le prestazioni effettivamente richieste siano state differenti rispetto a quelle che erano state preventivamente concordate per iscritto nel patto di prova.

In tal caso si potrà parlare di licenziamento illegittimo per l'inadempimento dell'obbligo di effettuare l'esperimento sulle mansioni lavorative richieste quindi per la mancanza delle condizioni minime affinché si possa parlare di una valida prova.

Il potere di recesso in relazione alla impossibilità per il lavoratore di dimostrare il possesso della capacità tecniche nel corso del periodo di prova viene meno non solamente quando le mansioni svolte siano diverse nel numero e nella tipologia, rispetto alle prestazioni concordate in sede di stipulazione, ma anche quando la valutazione del datore circa l'adeguatezza del lavoratore abbia avuto oggetto lo svolgimento di prestazioni ulteriori, già pure connesse con quelle originariamente concordate in sede di patto di prova.

Il divieto di procedere col recesso dal periodo sperimentale per il datore di lavoro vi è anche nei casi in cui al lavoratore sia precluso oggettivamente lo svolgimento del periodo di prova. In tali ipotesi, il periodo di prova dovrebbe essere sospeso e si potrà continuare l'espletamento della prova una volta venuta meno la causa che rende impossibile il lavoro⁵⁶.

⁵⁶ Cass. Civ., 10 ottobre 2006, n. 21698, in Altalex, 25 gennaio 2007; Cass. Civ., 1 dicembre 1992, n. 12814.

3.3 Il licenziamento arbitrario e in frode alla legge

Occorre considerare poi le ipotesi nelle quali, anche se il patto non è caratterizzato da vizi funzionali e/o genetici, il recesso intimato nel corso della prova venga considerato nullo.

Abbiamo già visto come, in forza delle disposizioni contenute nell'art. 2096 c.c., il datore di lavoro è titolare di un diritto potestativo il cui esercizio legittimo non richiede giustificazione. Tale diritto, tuttavia, non può mai risolversi nel mero arbitrio del datore di lavoro, dal momento che l'ordinamento, comunque, assegna garanzia costituzionale, (ai sensi degli artt. 3, commi primo e secondo, 4, 25 e 41, comma secondo della Costituzione), al diritto di non subire un licenziamento arbitrario. Detto altrimenti, il diritto potestativo del datore di lavoro non può mai tradursi in una violazione di norme imperative o di principi costituzionali.

Esempio pratico è il caso del licenziamento per preteso mancato superamento della prova intimato in frode alla legge al solo fine di evitare gli effetti del blocco dei licenziamenti. Il Tribunale di Milano, con sentenza n.9098/2020, ha dichiarato nulli i licenziamenti di cinque dipendenti in prova comunicati ai lavoratori con medesimo formato fotografico e medesimo tenore letterale, nella prima fase del periodo di lockdown e a ridosso del blocco dei licenziamenti imposto dal Decreto-Legge 17 marzo 2020, n. 18, c.d. "Cura Italia", in quanto connotati da uno sviamento causale dell'atto rispetto a quella che è la legittima funzione economico-sociale del patto di prova di cui all'art.2096 c.c.. Il giudice, valutato il contesto sociale e in ragione delle tempistiche e peculiarità e delle forme dell'agire datoriale, ha dichiarato nulli tutti i licenziamenti intimati ai ricorrenti per il seguente motivo: *"nell'apparente esercizio di una legittima facoltà di legge, Z s.r.l. ha massivamente impiegato la risoluzione per mancato superamento della prova per recedere, con effetto immediato, da una molteplicità di rapporti di lavoro appena formalizzati per prestazioni di cui, con ogni evidenza, non avrebbe potuto beneficiare, e che erano potenzialmente destinati a patire l'incerta regolazione del periodo emergenziale. Così operando, peraltro, Z s.r.l. ha escluso i lavoratori subordinati da qualsiasi possibile misura di sostegno che il legislatore dell'emergenza avrebbe introdotto per posizioni analoghe"*. Trattandosi di rapporti a tempo determinato il giudice ha condannato la società al risarcimento del danno.

3.4. Ulteriori limiti al potere di recesso

Come si è detto più volte i contraenti del patto di prova sono dotati del potere di recesso senza la previsione di alcun onere di preavviso o di pagamento di indennità.

Una importante limitazione al potere di recesso delle parti riguarda tuttavia l'onere di rendere effettivo il periodo sperimentale della prova. La prova deve cioè risultare adeguata a consentire una valutazione oggettiva di reciproca convenienza.

Oltre ciò il licenziamento che sia stato disposto nel corso del periodo di sperimentazione in prova risulta essere illegittimo nelle ipotesi in cui la giustificazione reale sottesa al licenziamento assuma caratteri di illecità rispetto alla legge in generale.

Si pensi alle ipotesi in cui il licenziamento sia effettuato sulla base di valutazioni discriminatorie o repressive. La categoria del licenziamento viziato da nullità ricomprende al proprio interno due fattispecie diverse e non assimilabili: quella del licenziamento ritorsivo che costituisce un'ipotesi particolare di licenziamento per motivo illecito e quella del licenziamento discriminatorio.

Per discriminatorio si intende quel licenziamento determinato “da ragioni di credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza ad un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacali” da ritenersi nullo, “indipendentemente dalla motivazione adottata, ai sensi dell'art. 15 della L. del 20.05.1970 n. 300, mentre il licenziamento si considera ritorsivo quando si concretizza in un'ingiusta e arbitraria reazione del datore. Si tratta quindi di natura vendicativa a un comportamento legittimo del lavoratore e inerente a diritti a lui derivanti dal rapporto di lavoro o a questo comunque connessi.⁵⁷

In riferimento a tali ipotesi, i giudici sono concordi nel ritenere come il potere di recesso individuabile nel terzo comma dell'art. 2096 c.c. sia subordinato ad una serie di limitazioni, riguardanti non solo l'adeguatezza e sufficienza del periodo di prova, ma anche l'assenza di cause illecite legate al licenziamento⁵⁸.

Ulteriori ipotesi individuate dai giudici di illegittimità del licenziamento intimato al lavoratore nel corso della sperimentazione del periodo di prova riguarda il licenziamento in riferimento a due specifiche categorie di lavoratori: la lavoratrice in gravidanza e il lavoratore disabile.

⁵⁷ Cass. n. 14928/2015

⁵⁸ Cass. 10 ottobre 2006, n. 21698; Cass. 1 dicembre 1992, n. 12814

In riferimento alla lavoratrice in gravidanza, la regola secondo cui nel corso della prova, entrambe le parti possono recedere *ad nutum* senza obbligo di motivazione, anche in forma orale e senza dare preavviso è derogato dal divieto di licenziamento nel periodo di gravidanza contemplato dall'art. 54 del D.Lgs. 26.03.2001 nr.151, Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità. Tale divieto è imposto poiché sovente molti datori di lavoro ritengono che la maternità delle loro dipendenti sia un costo da evitare o da attenuare e, quindi, mal sopportano questo onere. Il datore che risolve il rapporto di lavoro in prova con una lavoratrice di cui, all'atto del recesso, già è noto lo stato di gravidanza deve spiegare in modo motivato le ragioni che giustificano il giudizio negativo circa l'esito dell'esperimento, così da consentire alla controparte di individuare i temi della prova contraria e al giudice di svolgere un opportuno sindacato di merito sui reali motivi, al fine di escludere con ragionevole certezza che il licenziamento sia stato determinato dalla condizione di donna incinta⁵⁹, di conseguenza la totale carenza di motivazione circa l'esito negativo della prova costituisce un elemento di per sé sufficiente a determinare la nullità del recesso. Il datore di lavoro quindi a prescindere da qualunque limite dimensionale, deve garantire piene tutele nei confronti della lavoratrice madre. Il TU sulla maternità al comma 3, art.54 disciplina alcuni specifici casi in cui non si applica il divieto di licenziamento, nel periodo che va dall'inizio della gestazione fino al compimento di un anno di vita del bambino, ovvero nelle ipotesi che rientrano nella colpa grave della lavoratrice costituente giusta causa di risoluzione del rapporto o in seguito all'esito negativo della prova. Il datore, potrà recedere liberamente dal rapporto di lavoro in prova secondo quanto interpretato dalla giurisprudenza, solo in presenza di una valida motivazione e la spiegazione delle ragioni che hanno portato a prendere la suddetta decisione per evitare di escludere con ragionevole certezza che il licenziamento sia stato determinato dallo stato di gravidanza.

In merito alla categoria dei lavoratori disabili, l'ordinamento italiano, attraverso la disciplina introdotta dalla L. 23.3.1999, n. 68, sancisce l'obbligo di assunzione presso le pubbliche amministrazioni e le aziende private di lavoratori appartenenti ad alcune categorie, espressamente indicate, meno favorite sul mercato del lavoro, o ritenute meritevoli di una particolare tutela, come onere di solidarietà sociale al fine di

⁵⁹ Corte Cost. 31 maggio 1996, n. 172

consentire anche ad essi lo svolgimento di un'attività produttiva, e dare così attuazione nei loro confronti al principio costituzionale del diritto al lavoro. L'assunzione in prova di un dipendente appartenente alle c.d. categorie protette, come qualsiasi altro lavoratore, è soggetta ai limiti sanciti dal codice civile fin qui descritti, con la differenza che le parti possono pattuire un periodo di prova più ampio rispetto a quello previsto dalla contrattazione collettiva ai sensi dell'art. 11 della L.68/99, ma comunque nel rispetto del limite di durata massima prevista dalla legge. Tale deroga è rivolta esclusivamente alle imprese soggette all'obbligo di cui alla L.68/99 che abbiano stipulato apposita convenzione di programma ovvero degli accordi stipulati tra impresa e Agenzia del lavoro per la copertura della quota d'obbligo tramite graduale inserimento delle persone con disabilità. Da un lato, le convenzioni di programma prevedono un ampio lasso di tempo entro il quale assumere nominativamente l'intero numero di persone con disabilità concordato e dall'altro, in quanto "contratti", impongono il tassativo rispetto dei termini fissati e una fattiva disponibilità dell'impresa a calibrare gli inserimenti su mansioni semplici e/o conseguibili mediante l'utilizzo di specifici percorsi formativi. Confermata la liceità dell'apposizione del patto di prova anche nel caso di assunzioni obbligatorie di soggetti disabili, la Corte Costituzionale con sentenza 18 maggio 1989 n. 255 ha subordinato la legittimità del patto di prova a molteplici condizioni:

- l'esperimento della prova deve rispettare il principio di non discriminazione;
- l'esito della prova non deve dipendere dalle condizioni di minor rendimento dovuto all'invalidità;
- il recesso datoriale per esito negativo della prova deve risultare determinato dall'inefficienza del soggetto allo svolgimento di mansioni compatibili con la sua condizione e non essere, invece, riferibile al minor rendimento del lavoratore dovuto al suo stato di disabilità;
- il recesso durante il periodo di prova non deve essere finalizzato all'elusione del sistema delle assunzioni obbligatorie.

In relazione a quanto appena detto il datore di lavoro può licenziare un lavoratore facente parte delle categorie protette per mancato superamento del periodo di prova ma sul punto si sono sviluppati due orientamenti giurisprudenziali. Il primo afferma che il

datore deve motivare la sua decisione e che debbano essere sufficienti a permettere il sindacato giudiziale sull'operato del datore.

Il secondo orientamento, minoritario, afferma che, sebbene il recesso per mancato superamento del periodo di prova non richieda per la sua validità una contestuale motivazione, il licenziamento è soggetto al sindacato giudiziale e pertanto deve essere adeguatamente motivato, ciò al fine di consentire al giudice di controllare che l'esperimento abbia riguardato mansioni compatibili con lo stato di invalidità del lavoratore.⁶⁰

3.5 Temine per impugnare il licenziamento e onere della prova

Con riferimento al licenziamento illegittimo, sussiste l'onere, a carico del lavoratore di impugnarlo entro 60 giorni dal licenziamento dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta e successivamente, entro 180 giorni, di depositare il ricorso nella cancelleria del tribunale.

Oltre a ciò la Corte Costituzionale ha stabilito espressamente come l'illegittimità del licenziamento intimato nel corso o al termine del periodo di prova dovrà essere provata dal lavoratore. Il lavoratore dovrà cioè illustrare e ad allegare, sotto il profilo istruttorio, l'avvenuto superamento della prova con esito positivo oppure potrà dimostrare la nullità del licenziamento qualora le motivazioni sottese allo stesso assumano carattere di illiceità⁶¹.

Ovviamente, non risulta agevole per il lavoratore fornire ai giudici l'esatta prova del superamento della prova (trattandosi di un potere ampiamente discrezionale, quello di valutazione riconosciuto al datore), anche perché oltre alla dimostrazione dell'esito positivo e del superamento del periodo di prova, andrà dimostrata anche la condotta contraria alla buona fede contrattuale assunta dal datore di lavoro rispetto al patto di prova, ai sensi dell'art. 1375 c.c.⁶² secondo l'interpretazione diffusa della giurisprudenza.

⁶⁰ Cass. n.7536/87

⁶¹ Corte Costituzionale, sentenza 22 dicembre 1980, n. 189

⁶² Corte Cost. n. 541/2000

3.6 Le conseguenze dell'illegittimità del licenziamento intimato in periodo di prova

Affrontando ora il tema delle conseguenze del licenziamento intimato durante il periodo di prova occorre distinguere, secondo la giurisprudenza, i vizi "genetici", che producono la nullità del patto e lo rendono come non apposto, trasformando il rapporto in un normale rapporto di lavoro a tempo indeterminato, dai vizi "funzionali", che possono considerarsi alla stregua di normali inadempimenti contrattuali e che fanno scattare semplici rimedi risarcitori di tipo civilistico.

Si parla di vizi genetici quando la clausola di prova è carente in riferimento agli elementi essenziali, come ad esempio non è stipulato per iscritto o sono inesatte e non puntualmente indicate le mansioni. Si parla di vizi funzionali quando, nonostante la clausola sia lecita dal punto di vista formale, il patto non venga adempiuto a causa della durata troppo breve o perché il lavoratore viene adibito a mansioni parzialmente o totalmente diverse da quanto stipulato in esso.

La Suprema Corte, con la sentenza nr. 31159/2018, nell'individuare la sanzione per il datore di lavoro nei casi in cui abbia abusato del potere di recesso, sottolinea come il recesso datoriale illegittimo porti a conseguenze sanzionatorie diverse a seconda del tipo di vizio.

Nei casi in cui il patto sia caratterizzato da un vizio genetico, ovvero nei casi in cui il patto abbia la forma scritta, non vi è indicazione puntuale delle mansioni oggetto della prova o quando sia già intervenuto tra le parti un precedente periodo di prova, il patto è considerato nullo con la conseguenza che il recesso in tale periodo è soggetto non più alla disciplina del libero recesso ma sarà soggetto alla disciplina ordinaria dei licenziamenti individuali, con conseguente applicazione, a seconda delle dimensioni occupazionali del datore di lavoro e dalla data di assunzione del dipendente (ante o post tutele crescenti), dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori o dell'art. 8 della Legge n. 604/66, o per i rapporti di lavoro instaurati dal 7 marzo 2015 degli artt. 3 o 8 del D.lgs. n. 23/2015.

Nei casi in cui il patto sia caratterizzato dal secondo tipo di, cioè i vizi funzionali ovvero quando non sia trascorso un sufficiente lasso di tempo tra l'inizio della prova e il recesso, il lavoratore potrà chiedere al giudice, ove possibile, il proseguimento della prova per il periodo mancante al raggiungimento del termine fissato e ottenere il

risarcimento del danno per inadempienza contrattuale. Quando il lavoratore è stato adibito a mansioni diverse rispetto a quelle indicate nel patto di prova e la prova si è conclusa, il lavoratore potrà chiedere al giudice esclusivamente il risarcimento del danno. La circostanza dell'adibizione del lavoratore a mansioni diverse da quelle previste dal contratto ovvero il mancato esperimento della prova per un tempo congruo può inoltre fondare il sospetto che vi sia una ragione della risoluzione estranea all'esperimento o un motivo illecito, ma in tal caso il lavoratore sarà onerato dal fornire la prova del motivo illecito, che non coincide semplicemente con una prova inadeguata sotto il profilo temporale o delle mansioni svolte

La citata sentenza, in linea con questi principi, ha cassato la decisione di merito che, dichiarando il licenziamento illegittimo poiché le mansioni effettivamente svolte non corrispondevano a quelle previste dal patto, aveva ordinato la reintegrazione del dipendente sul posto di lavoro.

Nello specifico la Suprema Corte ha precisato che: “in costanza di un valido patto di prova, la mancata corretta esecuzione del medesimo, svolgendo i suoi effetti sul piano dell’inadempimento senza generare una nullità non prevista, non determina automaticamente la ‘conversione’ in un rapporto a tempo indeterminato bensì, come ogni altro inadempimento, la richiesta del creditore di esecuzione del patto - ove possibile - ovvero di risarcimento del danno [...] il lavoratore avrà esclusivamente diritto al ristoro del pregiudizio sofferto; pertanto una volta accertata l’illegittimità del recesso stesso consegue - anche laddove sussistano i requisiti numerici - che non si applicano la legge n. 604/1966 o l’art. 18 legge n. 300/1970, ma si ha unicamente la prosecuzione - ove possibile - della prova per il periodo di tempo mancante al termine prefissato oppure il risarcimento del danno, non comportando la dichiarazione di illegittimità del recesso nel periodo di prova che il rapporto di lavoro debba essere ormai considerato come stabilmente costituito”.

3.7 Tutele per il lavoratore – dal Jobs act al contratto a tutele crescenti

Il D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23 ha profondamente revisionato la precedente regolamentazione delle conseguenze sanzionatorie del licenziamento illegittimo, stabilendo in particolare che il giudice possa condannare il datore alla reintegrazione del lavoratore solo in casi marginali ovvero per licenziamento discriminatorio, licenziamento inefficace perché intimato in forma orale.

In tutti gli altri casi di licenziamento individuale ingiustificato o intimato in violazione delle procedure prescritte dalla legge (ad es. in materia di licenziamento disciplinare), il rapporto si estingue comunque e al lavoratore è dovuta unicamente una indennità che oscilla tra le 6 e le 36 mensilità.

Quando il licenziamento del lavoratore in prova risulta illegittimo a seguito di vizi funzionali si applica il regime di tutela della giustificazione necessaria con conseguente applicazione della L.68/99 o art.18 della L.300/70 a seconda della soglia dimensionale. In riferimento alle novità introdotte con il Jobs Act ovvero per i lavoratori assunti successivamente al 7.03.2015, il regime di tutela applicabile al licenziamento illegittimo nel corso e al termine della prova, pertanto in alcune occasioni la Giurisprudenza è stata chiamata a decidere in merito a quale fosse la conseguenza dell'illegittimità del licenziamento per mancato superamento della prova in applicazione del D.Lgs. 23/2015. Raramente i Tribunali hanno applicato favorevolmente l'assunzione di decisioni volte alla reintegrazione del lavoratore soggetto a licenziamento ingiusto, nel corso del periodo di prova⁶³. Il Tribunale di Milano con sentenza n. 730 del 2017, in un giudizio avente a oggetto il licenziamento per mancato superamento del periodo di prova di una lavoratrice disabile assunta con il contratto a tutele crescenti, afferma l'inapplicabilità delle disposizioni previste dall'articolo 3, comma 2, della legge 23/2015 ovvero il diritto alla reintegrazione sul posto di lavoro, dichiarando estinto il rapporto di lavoro e condannando il datore di lavoro al pagamento dell'indennità. Nello specifico la lavoratrice aveva impugnato il licenziamento per mancato superamento del periodo di prova con il quale eccepeva il difetto di specifica indicazione, in forma scritta, delle mansioni che ne costituiscono l'oggetto. Il Giudice afferma che al recesso per mancato superamento del periodo di prova intimato in forza di patto di prova nullo sia

⁶³ Trib. Torino 16.9.2016

applicabile l'art. 3, comma 1, del D.Lgs. 23/2015, il quale afferma che *"Salvo quanto disposto dal comma 2, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità"*.

La giurisprudenza in questo caso afferma che ove difettino i requisiti di sostanza e di forma richiesti dalla legge, la nullità della clausola appositiva del patto di prova non si estende all'intero contratto ma determina "la conversione del rapporto in prova in rapporto ordinario e trova applicazione, ricorrendo gli altri requisiti, il regime ordinario del licenziamento individuale. Pertanto, il licenziamento intimato per asserito esito negativo della prova, sull'erroneo presupposto della validità della relativa clausola, non può iscriversi nell'eccezionale recesso ad *nutum* di cui all'art. 2096 c.c., bensì "consiste in un ordinario licenziamento soggetto alla verifica giudiziale della sussistenza o meno della giusta causa o giustificato motivo"⁶⁴.

Altre decisioni rese dai Tribunali di Torino con sentenza n. 1501/2016 e di Milano con sentenza n. 6/2017 si caratterizzano per il fatto di essersi spinte a qualificare il licenziamento in relazione ai fatti di causa, superando il dato della mera motivazione formale. Entrambi i Giudici hanno ritenuto che le ragioni del licenziamento, al di là della motivazione formale, fossero di natura soggettiva e, per questa ragione, hanno applicato la sanzione per l'insussistenza del fatto addebitato.

⁶⁴ Cass. 19.8.2005 n. 17045

BIBLIOGRAFIA

- Assanti C., Il contratto di lavoro a prova, Giuffrè Editore, Milano, 1957
- Bonati G. Periodo di prova dei contratti a termine agganciato alle disposizioni dei Ccnl, IlSole24ore, 2022.
- Burragato, Commentario breve allo Statuto dei diritti dei lavoratori, R.I.D.L., 2018
- Calabrò E. Periodo di prova, (dir. Priv.) Enciclopedia Diritto, Milano, 1983
- Carinci, De Luca Tamajo, Tosi, Treu, Il rapporto di lavoro subordinato, Utet, 2021, pag. 112.
- Cian G. – Trabucchi A. (a cura di) Commentario breve al codice civile, Cedam, 2007.
- Cirioli D., Le assunzioni si fanno con un test, in ItaliaOggi7, Lavoro e Previdenza, 2007.
- Del Giudice F., Mariani F., Izzo F. (a cura di) Diritto del lavoro, Edizioni giuridiche Simone XXVI Edizione, 2009
- Del Punta, Patto di prova Dig. Utet, 1995, Vol. XI.
- Di Donfrancesco E. Decreto Trasparenza: la nuova disciplina del periodo di prova.
- Federici A. Lo scarso rendimento ed il rendimento inadeguato nelle causali di giustificazione del licenziamento, in R.G.L., 2003
- Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, 2022
- Gambardella, Le ragioni che legittimano la reiterazione del patto di prova, in RGL, 2018, pag. 45.
- Izar A.V. Il patto di prova nel lavoro subordinato, febbraio 2003.
- Meoli A., Periodo di Prova, Altalex, novembre 2007.
- Menghini L., La clausola di prova, il rapporto di lavoro subordinato: la sua costituzione e lo svolgimento, 1998 pag.396.
- Lambrou M. Patto di prova: validità, limiti e tutele, Normativa e giurisprudenza, Approfondimenti, 2019.
- Loi M. L., Brevi considerazioni del rapporto di lavoro in prova, in Riv. Giur. Lav. 1976.

Romagnoli F. Commentario allo Statuto dei diritti dei lavoratori, Cedam, 2012

Santoro Passarelli F, Nozioni di diritto del lavoro casa Editrice Jovene, Napoli, 1983

Santoro, Passarelli, Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale, 2020, pag. 815.

Signorini E., Assunzione in prova: natura, requisiti, durata, recesso e ruolo della prova nella Riforma del Lavoro, IPSOA, 2004.

Vallebona A. Istituzioni di diritto del lavoro, Cedam, Volume I, 2008.

Zangari G. Il recesso dal rapporto di lavoro in prova. Studi sul contratto di lavoro con clausola di prova, Giuffrè editore