

Patto di prova: rassegna giurisprudenziale

Autore: Rinaldi Manuela

In: Diritto del lavoro

Sommario: 1. Nozioni generali. - 2.

Casistica giurisprudenziale.

1.

Nozioni generali

Prestatore di lavoro e datore possono, tramite il c.d. patto di prova, verificare la reciproca convenienza alla conclusione del contratto definitivo.

Il patto di prova è un periodo, con clausola contrattualmente prevista, durante il quale ognuna delle parti è libera di recedere dal rapporto di lavoro senza, di contro, soggiacere all'obbligo del preavviso o di indennità.

La durata massima del periodo - patto di prova, di norma, viene demandata alla contrattazione collettiva.

La giurisprudenza è intervenuta al fine di precisare i limiti nonché le situazioni che possono rendere

illegittimo il licenziamento durante il periodo di prova.

L'articolo 2096 del codice civile richiede per tale periodo di prova la forma scritta, ed in mancanza di tale requisito la giurisprudenza (1) ha precisato che il patto di prova stesso deve considerarsi nullo e la assunzione del dipendente deve considerarsi definitiva.

Ancora la giurisprudenza ha affermato l'illegittimità dei licenziamenti in prova che siano intimati dopo un lasso di tempo troppo breve e comunque in assenza di una reale valutazione delle capacità professionali del lavoratore (2).

È da considerarsi ancora illegittimo il licenziamento durante il periodo di prova quando il dipendente, per omessa concreta attribuzione delle mansioni, non sia stato posto in grado di sostenere la prova (3).

2.

casistica giurisprudenziale

Nel lavoro subordinato, il patto di prova tutela l'interesse di entrambe le parti del rapporto a sperimentarne la convenienza, dovendosi ritenere l'illegittimità del fatto ove la suddetta verifica sia già intervenuta, con esito positivo, per le specifiche mansioni in virtù di prestazione resa dallo stesso lavoratore, per un congruo lasso di tempo, a favore del medesimo datore di lavoro.

Ne consegue che la ripetizione del patto di prova in due successivi contratti di lavoro tra le stesse parti è ammissibile solo se essa, in base all'apprezzamento del giudice di merito, risponda alla suddetta causa, permettendo all'imprenditore di verificare non solo le qualità professionali, ma anche il comportamento e la personalità del lavoratore in relazione all'adempimento della prestazione, elementi suscettibili di modificarsi nel tempo per l'intervento di molteplici fattori, attinenti alle abitudini di vita o a problemi di salute.

(Nella specie, in applicazione del principio, la S.C. ha respinto il ricorso del datore di lavoro avverso la declaratoria di nullità del secondo patto di prova, apposto al contratto a tempo indeterminato stipulato appena quindici giorni dopo la scadenza del rapporto a termine, durato tra le stesse parti per quasi sette mesi, non avendo l'imprenditore dimostrato l'esistenza di uno specifico motivo di rivalutazione delle caratteristiche del lavoratore. **(Cass. 22 giugno 2012, n. 10440, Pres. Stile, Est. Maisano, in Orient. Giur. Lav., 2012, 339)**

Nell'impiego pubblico, il valore del patto di prova non può ritenersi strettamente limitato alla sola valutazione circa l'idoneità allo svolgimento delle mansioni da parte del lavoratore, in quanto a tale aspetto (connaturato al patto) si affiancano ulteriori motivazioni strettamente connesse alla natura del rapporto che rendono quindi obbligatorio e non certamente facoltativo il medesimo patto. **(Trib. Milano, 26 gennaio 2012, Giud. Perillo, in Lav. nella giur., 2012, 413)**

Ai sensi dell'art. 2096 c.c., il patto di prova sottoscritto dopo che il lavoratore si è già stabilmente inserito nell'organizzazione del datore di lavoro con assoggettamento al potere direttivo del datore di lavoro è nullo con conseguente illegittimità del recesso del datore di lavoro per mancato superamento della prova e applicazione della tutela contro i licenziamenti illegittimi. **(Trib. Milano, 12 giugno 2009, Est. Di Leo, in D&L, 2009, 711)**

Il patto di prova è nullo in caso di mancata indicazione delle specifiche mansioni alle quali verrà adibito il lavoratore durante il periodo di prova.

Il requisito della specificità non è soddisfatto né dalla presenza di una generica espressione, alla quale non sia possibile attribuire alcun significato, se non quello dell'individuazione del reparto presso cui sarà adibito il lavoratore, né dal richiamo al livello e alla qualifica previste dalla contrattazione collettiva, qualora il livello e la qualifica contengano vari profili professionali.

Conseguenza della nullità è la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. **(Trib. Milano, 20 dicembre 2007, d.ssa Scudieri, in Lav. nella giur., 2008, 960)**

La nullità del patto di prova per mancata indicazione specifica delle mansioni può essere rilevata d'ufficio in appello, anche qualora il ricorrente non abbia mai espressamente allegato questo motivo di nullità, purché in primo grado il lavoratore abbia chiesto l'attuazione del contratto (sia pure nella forma del risarcimento del danno per il suo inadempimento), e il datore di lavoro abbia contrastato tale domanda, facendo valere gli effetti impeditivi connessi all'esercizio da parte sua di una facoltà di recesso fondata sul patto di prova, e facendo così valere il patto di prova stesso. **(Cass. 4 dicembre 2007, n. 25264, Pres. Sciarelli, Est. Toffoli, in Lav. nella giur., 2008, 418, e in Dir. e prat. lav., 2008, 1648)**

Il patto di prova apposto al contratto di lavoro deve non solo risultare da atto scritto, ma contenere anche la specifica indicazione delle mansioni da espletare, atteso che la facoltà del datore di lavoro di esprimere

la propria insindacabile valutazione sull'esito della prova, presuppone che questa debba effettuarsi in ordine a mansioni esattamente identificate ed indicate.

A tal fine il riferimento al sistema classificatorio della contrattazione collettiva è sufficiente ad integrare il requisito della specificità dell'indicazione delle mansioni del lavoratore, solo se rispetto alla scala definitoria di categorie, qualifiche, livelli professionali, il richiamato contenuto nel patto di prova è fatto alla nozione più dettagliata. **(Cass. civ., 12 gennaio 2005, n. 427).**

Il patto di prova deve essere convenuto sin dal momento della formazione del consenso in ordine alla instaurazione del rapporto di lavoro.

Il contratto di lavoro con clausola di prova costituisce una fattispecie negoziale unitaria ed ab initio completa, nel senso che dà vita non già ad una fattispecie complessa, costituita da due rapporti, quello in prova e l'altro definitivo, bensì ad un rapporto di lavoro ordinario, produttivo di effetti definitivi, nel cui ambito le parti subordinando all'esito della prova la prosecuzione - e non la costituzione - del rapporto di lavoro, deve pertanto ritenersi che esso non possa che essere stipulato, correlativamente, uno actu, nel quale sia definito lo specifico assetto di interessi perseguito dalle parti.

La possibilità di una successiva apposizione di quella particolare condizione rappresentata dalla clausola di prova - appare - nel diritto del lavoro - preclusa dai principi generali dell'ordinamento, enucleabili in particolare dagli articoli 2103 e 2113 codice civile; quanto al primo, va rilevato che nel sancire la nullità dei patti che comportino l'assegnazione del lavoratore a mansioni non equivalenti a quelle per le quali è stato assunto oppure la riduzione della retribuzione convenuta, il legislatore ha stabilito in modo manifesto che la volontà del lavoratore preordinata a modificare in peius l'assetto negoziale inizialmente concordato con il datore

è priva di giuridica rilevanza, laddove l'oggetto della successiva stipulazione sia costituito da diritti

indisponibili. (Cass. civ., 26 novembre 2004, n. 22308).

Manuela Rinaldi

Avvocato foro Avezzano Aq - Dottoranda in Diritto dell'Economia e dell'Impresa Università La Sapienza, Roma, Proff. Maresca - Santoro Passarelli; Tutor di Diritto del Lavoro c/o Università Telematica Internazionale Uninettuno (UTIU) Docente prof. A. Maresca; Docente in corsi di Alta Formazione Professionale e Master e in corsi per aziende; già docente a contratto a.a. 2009/2010 Diritto del Lavoro e Diritto Sindacale Univ. Teramo, facoltà Giurisprudenza, corso Laurea Magistrale ciclo unico, c/o sede distaccata di Avezzano, Aq; dal 2013 Tutor di Diritto Civile c/o Università Telematica Internazionale Uninettuno (UTIU) Docente prof. Mauro Orlandi

(1)

Cass. 26/5/1995, n. 5811; Cass. S.U. 9/3/1983, n. 1756; Cass. 20/8/1987, n. 6982; Cass. 24/8/1991, n. 9101; Cass. 19/11/1993, n. 11427.

(2)

Cass. 1/3/1989, n. 1104; Cass. 15/7/1986 n. 4578; Trib. Milano, 26/10/1999.

(3)

Corte App. Bologna, 21 luglio 2000.

<https://www.diritto.it/patto-di-prova-rassegna-giurisprudenziale/>