

Ripetizione del periodo di prova

Francesco Rotondi - *Avvocato - LabLaw Studio Legale Failla Rotondi & Partners*

Patto di prova

Come noto, il patto di prova apposto al contratto di lavoro subordinato al momento dell'assunzione di un lavoratore è il patto con cui si stabilisce che l'assunzione definitiva del lavoratore sia subordinata all'esito positivo di un periodo di prova volto ad accertare la reciproca convenienza del contratto. La finalità del periodo di prova è, da un lato, quella di permettere al dipendente di valutare l'esperienza lavorativa offerta dal datore di lavoro e, dall'altro lato, al datore di lavoro di valutare le effettive capacità del lavoratore prima del suo definitivo inserimento nella realtà aziendale.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal contratto, senza obbligo di preavviso o indennità. In particolare, il recesso intimato dal datore di lavoro nel corso o al termine del periodo di prova ha natura discrezionale e non deve essere motivato neppure in caso di contestazione in ordine alla valutazione della capacità e del comportamento professionale del lavoratore. Incombe quindi sul lavoratore che voglia impugnare l'illegittimità del recesso l'onere di provare sia il positivo superamento del periodo di prova sia che il recesso sia stato determinato da un altro motivo, estraneo alla funzione del patto di prova.

Si ricorda come l'assunzione del prestatore di lavoro subordinato per un periodo di prova deve risultare da un atto scritto a pena di nullità (art. 2096 c.c.): la mancata stipulazione per iscritto inficia la validità stessa del patto, con la conseguenza che, in caso di recesso aziendale, si applicherà la disciplina limitativa dei licenziamenti con la conseguente tutela rimediale.

Ripetizione del patto di prova: quando può considerarsi legittima?

La libera recedibilità dal rapporto di lavoro garantita al datore di lavoro durante il periodo di prova comporta evidentemente che lo stesso possa prestarsi ad abusi da parte dei datori di lavoro. È chiaro quindi il motivo per cui tradizionalmente sia la dottrina che la giurisprudenza hanno avuto un atteggiamento diffidente nei confronti

della legittimità della cd. ripetizione del periodo di prova, ossia l'apposizione, in caso di successione di contratti di lavoro tra le medesime parti, di un nuovo patto di prova. In particolare, se viene piuttosto pacificamente considerata legittima la stipulazione di un nuovo patto di prova tra le medesime parti quando sia previsto un radicale mutamento delle mansioni che il lavoratore andrà a svolgere nel corso del nuovo rapporto di lavoro, più problematica risulta la legittimità della ripetizione del periodo di prova tra le medesime parti qualora le mansioni del lavoratore restino immutate.

In quest'ultimo caso infatti, non viene considerato possibile stipulare più patti di prova successivi tra le medesime parti e che abbiano ad oggetto le medesime mansioni, avendo il datore di lavoro già avuto modo di verificare le capacità professionali del dipendente.

È stato poi ritenuto nullo - in quanto privo di causa - il patto di prova apposto a un contratto a tempo indeterminato dopo che, tra le medesime parti, avevano già avuto luogo ben 4 contratti a tempo determinato (Cass. n. 4635/2016), il patto di prova apposto a un contratto a tempo determinato che faccia seguito a un contratto di somministrazione a tempo determinato presso la stessa azienda e per lo svolgimento delle medesime mansioni (Trib. Verona 19 marzo 2014), nonché l'apposizione del patto al contratto di lavoro a tempo indeterminato dopo che in precedenza il lavoratore abbia già espletato, per un congruo lasso di tempo, le medesime mansioni (Cass. n. 10440/2012).

Tuttavia, negli ultimi anni, alcune pronunce hanno ritenuto che, in certi casi, debba considerarsi legittima la ripetizione di un patto di prova in 2 successivi contratti di lavoro con il medesimo lavoratore e per le medesime mansioni. In primo luogo, ciò è stato ritenuto ammissibile in caso di contratto a tempo indeterminato che faceva seguito ad un contratto a tempo determinato.

Così una recente pronuncia (Cass. n. 28930/2018) ha confermato la legittimità della prova perché giustificata, a parità di mansioni, dalla diversità comportata dallo stabile inserimento nell'organizzazione aziendale, con conseguente esigenza dell'imprenditore di potere pienamente utilizzare il dipendente in tutte le attività riconducibili alla qualifica contrattuale, rispetto all'assunzione a termine,