

IL PATTO DI PROVA

Il codice Civile (art. 2096, comma 3) prevede la possibilità, per entrambi i contraenti, di formalizzare la previsione di un periodo di prova per consentire al lavoratore di valutare l'esperienza lavorativa ed al datore di lavoro di verificare le competenze e le effettive capacità del lavoratore prima della definitiva assunzione, con la possibilità per ambo le parti di recedere liberamente senza alcun vincolo durante tale periodo

L'art. 7 del decreto Trasparenza ([D.Lgs. n. 104/2022](#)), in vigore dal 13 agosto 2022, disciplina la durata massima del periodo di prova fissandone il limite in sei mesi, salvo i casi in cui la contrattazione collettiva preveda una durata inferiore. Il medesimo articolo, al secondo comma, in riferimento ai rapporti di lavoro a termine, non fissa un limite preciso ma dispone che il periodo di prova debba essere calcolato in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego.

Tale norma implica evidenti criticità di carattere operativo per datori di lavoro e professionisti impegnati a calcolare la riduzione del periodo di prova in modo proporzionale alla durata del contratto, considerato che generalmente la contrattazione collettiva esprime la durata del patto di prova in riferimento ai rapporti a tempo indeterminato, in mesi o in giorni. A riguardo, si ricorda che la definizione di una durata congrua del periodo di prova è essenziale, poiché strettamente correlata alla possibilità di recesso datoriale, il cui legittimo esercizio non richiede giustificazione; pertanto, il lavoratore, in posizione di soggezione, trova garanzie nella legittimità di un patto che non sia di durata indeterminata ovvero eccessivamente protratta nel tempo.

Il disegno di legge all'esame delle Camere mira a modificare in modo sostanziale il secondo comma dell'art. 7 cit. integrandone il contenuto con criteri di calcolo certi. In dettaglio, la disposizione prevede che la durata del periodo di prova sia fissata in un giorno di effettiva prestazione ogni quindici giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro. In ogni caso la durata del periodo di prova non può essere inferiore a due giorni e superiore a quindici giorni per i contratti con durata non superiore a sei mesi, e trenta giorni per quelli con durata superiore a sei mesi e inferiori a dodici mesi.

Si ricorda che il patto di prova non è un elemento obbligatorio del contratto ma, se previsto, esso deve indicare in modo specifico e puntuale le mansioni che il lavoratore dovrà eseguire, tenuto conto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva. Per orientamento giurisprudenziale consolidato, la mancanza di tali previsioni costituisce motivo di nullità del patto e determina la

definitività dell'assunzione dall'inizio del rapporto. Inoltre affinché il patto di prova produca la Sua efficacia occorre:

- obbligo della forma scritta ([art. 2096](#) c.c.) a pena di nullità;
- formalizzazione e sottoscrizione del patto in epoca precedente o contestuale all'assunzione;
- specifica e puntuale indicazione delle mansioni oggetto di valutazione;
- indicazione della durata secondo quanto stabilito dalla contrattazione collettiva o dalla legge;
- in caso di rinnovo del contratto per lo svolgimento delle medesime mansioni, non può essere previsto un nuovo periodo di prova (è invece consentita la previsione di un patto di prova stipulato con il medesimo lavoratore per mansioni diverse rispetto a quelle precedentemente svolte).

Infine, è opportuno ricordare che l'art. 7, comma 3 del richiamato decreto Trasparenza riconosce valenza sospensiva alla mancata prestazione lavorativa causata da malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatorio. pertanto, la prova è prolungata in misura corrispondente alla durata dell'assenza anche in altri casi, ad esempio la fruizione di permessi, lo sciopero o la sospensione dell'attività da parte del datore di lavoro.