



## **Assunzione in prova: quante volte si può rinnovare?**

**Autore :** Redazione

**Data:** 16/11/2018

*Reiterazione del patto di prova: legittima quando non c'è perfetta coincidenza tra le mansioni nuove e quelle svolte in passato o sono mutate le condizioni della prestazione.*

L'azienda per cui hai già lavorato in passato e che è stata costretta a licenziarti qualche mese fa per ragioni organizzative, ha deciso di assumerti un'altra volta. L'assunzione avverrà, così come avvenuto in precedenza, con un previo periodo di prova di sei mesi. Ti suona strano perché le tue mansioni saranno le stesse che hai sempre svolto: quale ragione c'è allora di "metterti alla prova" se già il tuo datore di



lavoro sa quanto vali e conosce la competenza con cui esegui le sue direttive? A conti fatti ti sembra un abuso bello e buono, considerando che, nei sei mesi di prova, l'azienda potrebbe nuovamente licenziarti senza neanche bisogno di motivazioni. Ti chiedi allora se, qualora dovesse verificarsi un'ipotesi del genere tale da mettere al rischio la tua stabilizzazione definitiva, potresti fare ricorso al giudice e ottenere un normale contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. In altri termini, il tuo problema di ordine legale è il seguente: **quante volte si può rinnovare l'assunzione in prova?**

Alla tua domanda hanno dato una risposta, in passato, numerosi giudici. Anche la Cassazione si è spesso preoccupata di porre un freno all'indebita reiterazione della prova quando non ve n'è un effettivo bisogno. Difatti, se il principio che sorregge tale condizione contrattuale è verificare la reciproca compatibilità tra le parti e, soprattutto per il datore, accertarsi delle qualità del futuro dipendente, nell'ipotesi in cui queste siano già note per aver l'interessato prestato la propria attività in passato presso la stessa realtà e con le medesime mansioni, la reiterazione del patto di prova si configura come un abuso.

Tuttavia, proprio di recente, la stessa Cassazione ha fornito un parere che, a prima vista, potrebbe apparire in antitesi con quanto abbiamo appena detto: i giudici hanno infatti detto che la rinnovazione del periodo di prova, con lo stesso dipendente e per le stesse mansioni, è possibile in via eccezionale quando i confini dei nuovi compiti non sono perfettamente coincidenti con quelli precedenti. Ecco dunque, dalle camere della Suprema Corte, il chiarimento relativo a **quante volte si può rinnovare l'assunzione in prova.**

## **Patto di prova: cos'è?**

La sostanza del patto di prova è molto semplice: è una clausola inserita nel contratto di lavoro in forza della quale il dipendente, all'atto dell'assunzione e per i successivi sei mesi al massimo, viene appunto "messo alla prova". Scaduto tale periodo senza che sia nel frattempo intervenuto il licenziamento, il contratto di lavoro si considera prorogato a tempo indeterminato; il lavoratore viene quindi stabilizzato. Questo consente all'azienda di tastare sul campo le qualità del futuro dipendente per verificare se questi è davvero in grado di svolgere le mansioni che gli sono affidate.

La particolarità della prova è proprio questa: sia il dipendente che il datore di lavoro possono recedere dal contratto (e quindi dimettersi o licenziare) senza bisogno di fornire una motivazione. Così l'azienda può licenziare anche senza che vi sia una giusta causa o un giustificato motivo collegato all'attività.



Al termine della prova, se entrambe le parti ne ritengono favorevole l'esito, l'assunzione diviene definitiva ed il periodo prestato si computa nell'anzianità di servizio.

Proprio per questa sua particolare funzione, il patto di prova - che deve essere necessariamente scritto - può essere stipulato solo al momento dell'assunzione e non in un successivo momento. Esso deve inoltre indicare, con precisione, le mansioni affidate al lavoratore a pena di nullità (in mancanza, quindi, l'assunzione si considera ormai stabile e definitiva). La ragione è semplice: da un lato consentire al lavoratore di impegnarsi secondo un programma ben definito in ordine al quale dimostrare le proprie attitudini, dall'altro vincolare la valutazione del datore all'esito della prova e non ad altre ragioni che, altrimenti, potrebbero anche essere discriminatorie.

Per cui è illegittimo, ad esempio, un patto di prova se il dipendente viene di fatto adibito a mansioni differenti rispetto a quelle indicate nel contratto e poi licenziato per incapacità: difatti, la prova non è stata incentrata proprio su ciò che era stato richiesto inizialmente al lavoratore.

## **Quanto può durare il patto di prova?**

La legge fissa la durata massima della prova in:

- 6 mesi per tutti i lavoratori;
- 3 mesi per gli impiegati non aventi funzioni direttive.

I contratti collettivi possono però stabilire dei termini massimi più brevi di quelli indicati qui sopra. Eccezionalmente potrebbero allungarli ma solo se la complessità delle mansioni da affidare al lavoratore rende necessario, ad entrambe le parti, un periodo più lungo di quello ordinario.

La norma che fissa in 3 mesi la durata massima del periodo di prova per gli impiegati non aventi funzioni direttive continua a trovare applicazione, pur essendo precedente a quella che stabilisce un periodo massimo di 6 mesi per la generalità dei lavoratori.

## **Quando è illegittimo il patto di prova?**

Il patto di prova è illegittimo nei seguenti casi:

- quando al lavoratore sono state attribuite mansioni diverse da quelle indicate nel patto di prova oppure non è stato messo nelle condizioni di lavorare, sicché



- non c'è stata alcuna effettiva verifica sulle sue capacità;
- quando il licenziamento avviene per motivi discriminatori (ad esempio, il dipendente non ha accettato una paga inferiore rispetto a quanto indicato dai contratti collettivi) o legati alla sua condizione di salute (ad esempio una intervenuta invalidità);
  - quando il licenziamento avviene per motivi estranei al rapporto di lavoro (ad esempio la dipendente che non ha accettato le *avance* del datore).

Purtroppo, un orientamento che sembra prevalente in giurisprudenza porta a ritenere che, se il licenziamento nella prova avviene per motivi illegittimi, il dipendente non ha diritto a essere reintegrato sul proprio posto e ad ottenere la conversione del rapporto di lavoro in uno a tempo indeterminato, ma solo a terminare la prova ed essere retribuito per il periodo successivo nonché, eventualmente, ad ottenere un risarcimento del danno [2].

## Si può reiterare un'assunzione in prova?

Veniamo ora al centro del problema dal quale siamo partiti. Un dipendente già in precedenza assunto e poi licenziato può essere nuovamente riassunto dalla stessa azienda e con un nuovo patto di prova se le mansioni sono le stesse? In linea di principio no; e questo perché le sue attitudini sono già note, per cui non c'è ragione di verificarle una seconda volta. Ma la Cassazione - come anticipato - ha mitigato il rigore di tale affermazione. Cerchiamo di spiegarci meglio: solo così si potrà capire se e quante volte è possibile rinnovare un'assunzione in prova.

La prova può essere concordata anche se tra le parti sono intercorsi precedenti rapporti di lavoro, purché serva per compiere l'esperimento non realizzato prima. Pertanto il patto è ammesso nell'ipotesi di rapporti diversi e successivi e solo a condizione che vi sia la necessità per il datore di lavoro di verificare elementi sopravvenuti o ulteriori rispetto alla valutazione già compiuta; è invece illegittimo quando la sperimentazione è già intervenuta con esito positivo nel corso di precedente rapporto di lavoro tra le parti avente ad oggetto le **medesime mansioni** [3].

La **reiterazione del patto di prova tra le stesse parti**, ad esempio, è possibile quando tra i due contratti è decorso un **notevole lasso di tempo**, tale da far ritenere che qualcosa nell'organizzazione aziendale è mutata o sono mutati gli **strumenti** con cui lavorare (ad esempio l'azienda ha introdotto un nuovo software o dei nuovi macchinari o dei furgoncini per la consegna, ecc.). La reiterazione è possibile, ad esempio, anche quando è cambiato il **luogo** ove viene svolta l'attività (si pensi a un agente a cui viene cambiata la zona di competenza) o i **colleghi** con cui relazionarsi



(con il mutamento della squadra di lavoro potrebbe ritornare utile verificare la compatibilità tra gli stessi dipendenti).

Insomma, la ripetizione della prova per le stesse mansioni è ammissibile quando risponde ad una finalità apprezzabile e non elusiva di norme cogenti. Ciò dal momento che la prova è destinata alla verifica non solo delle qualità professionali ma anche del comportamento e della personalità complessiva del lavoratore, in relazione all'adempimento della prestazione e che tali elementi sono suscettibili di modifiche nel corso del tempo.

Secondo l'ordinanza della Cassazione che abbiamo richiamato in apertura, è legittima la ripetizione del patto di prova, tra le stesse parti, in successivi contratti di lavoro aventi ad oggetto le medesime mansioni, purché esso sia funzionale all'imprenditore per verificare non solo le **qualità professionali**, ma anche il **comportamento** e la **personalità** del lavoratore in relazione all'adempimento della prestazione, elementi questi ultimi che sono per definizione suscettibili di modificarsi nel tempo per l'intervento di molteplici fattori, tra cui le abitudini di vita o le condizioni di salute.

Ad esempio un lungo **intervallo di tempo** tra l'ultimo contratto e i precedenti (più di un anno) può rendere necessario ripetere la prova. Ma anche la differente **ampiezza territoriale** del luogo di prestazione (una grande città, Milano, a fronte di un piccolo paese nei contratti precedenti), la **grande distanza dal domicilio abituale**, una sopravvenuta invalidità che potrebbe pregiudicare la prestazione, ecc., sono tutti elementi che possono consentire di rinnovare la prova.

Con una recente ordinanza **[4]** la Corte di cassazione torna sul tema della legittimità della **ripetizione del patto di prova** in successivi contratti di lavoro tra le stesse parti, e ribadisce come sia «legittima l'apposizione del patto di prova anche in caso di reiterazione di più contratti aventi ad oggetto le medesime mansioni», purché esso sia funzionale all'imprenditore per verificare non solo le qualità professionali, ma anche il comportamento e la personalità del lavoratore in relazione all'adempimento della prestazione, elementi questi ultimi che sono per definizione suscettibili di modificarsi nel tempo per l'intervento di molteplici fattori, tra cui le abitudini di vita o le condizioni di salute.

Nel caso specifico una lavoratrice, assunta per l'attività di portalelettere con contratto a tempo indeterminato a distanza di circa un anno e mezzo dall'ultimo rapporto di lavoro a termine, è stata licenziata per superamento del limite massimo di malattia consentito dal Ccnl vigente durante il periodo di prova e ha agito per ottenere la declaratoria di nullità e inefficacia del patto di prova e la conseguente illegittimità del licenziamento.



La Corte ha ritenuto che il pregresso rapporto di lavoro intervenuto tra le parti e regolato da contratti a tempo determinato non fosse di impedimento alla validità del patto di prova inserito nel contratto a tempo indeterminato, non solo perché tra l'ultimo contratto e i precedenti era passato un apprezzabile lasso di tempo (circa un anno e mezzo), ma anche perché, se pure le mansioni di portalettere fossero le medesime in tutti i contratti «era invece mutato il contesto sociale e lavorativo (più ampia la zona di recapito e diversi i rapporti con l'ambiente ed i colleghi, nonché la lontananza dalla sede di residenza)», al punto da determinare nella lavoratrice, dopo solo tre giorni di lavoro, sindrome ansioso-depressiva.

**Note:**

**[1]** Cass. ord. n. 28252/18.

**[2]** Cass. 27 marzo 2017 n. 7801; Cass. 18 novembre 1995 n. 11934; Cass. 22 ottobre 1987 n. 7821.

**[3]** Cass. 1° settembre 2015 n. 17371; Cass. 22 aprile 2015 n. 8237; Cass. 5 maggio 2004 n. 8579.

**[4]** Cass. ord. n. 28252/2018.