

DIRITTO DEL LAVORO
Collana diretta da M. Rusciano e T. Treu

MICHELE SQUEGLIA

**IL PATTO DI PROVA
NEL RAPPORTO DI LAVORO**
COMPLESSITÀ DOGMATICA
E FUNZIONE SISTEMATICA

con Prefazione di
ARMANDO TURSI



G. GIAPPICHELLI EDITORE – TORINO

Prefazione

di *Armando Tursi*

Se non consideriamo le voci enciclopediche, i commenti e le riedizioni, l'ultima monografia sul patto di prova risale al decennio '60 del secolo scorso. Ebbene, leggendo l'opera di Michele Squeglia di ciò si colgono le ragioni e la stessa necessità scientifica. "Il patto di prova nel rapporto di lavoro" è infatti una ricostruzione sistematica cui si accompagna un tentativo di rifondazione *ab imis* dell'istituto del patto di prova, che, senza trascurare i più recenti interventi riformatori in tema di trasparenza e durata dell'esperimento professionale, si alimenta dell'idea che quello della prova sia divenuto un "elemento centrale nella qualificazione del rapporto di lavoro assumendo rilievo anche nell'analisi della disciplina del recesso".

A ben vedere, il filo conduttore della monografia di Michele Squeglia sta nella convinzione, suffragata da ampia analisi, che il patto di prova sia investito da un mutamento di prospettiva, che induce a non considerarlo più come un mero strumento di flessibilità contrattuale, atto a favorire sia l'entrata nel mercato del lavoro che l'uscita a discrezione del datore di lavoro, bensì sia divenuto un nodo "interpretativo" cruciale per la definizione degli effetti giuridici del rapporto fin dalla sua genesi: un crocevia per la individuazione e distribuzione delle tutele. A tal proposito, l'A. menziona e approfondisce, opportunamente, quali ambiti della ricerca, l'inclusione nelle politiche attive – quale l'accesso alle misure di incentivazione contributiva –, e passive del lavoro – quali la NASPI e l'assegno di inclusione: oltre che, naturalmente, il recesso.

In tutti questi casi, e paradigmaticamente nella sezione terza del capitolo secondo, la questione apparentemente teorica della riconducibilità del patto di prova alla condizione risolutiva piuttosto che sospensiva, diventa praticamente dirimente su questioni quali la sussistenza o meno dello *status* di disoccupazione, ovvero dell'incidenza del recesso su un rapporto in essere, con la conseguenza che "in caso di nullità del patto il recesso non può più essere considerato libero ma deve rispettare le regole ordinarie in materia di licenziamento".

Nella originale ricostruzione sistematica di Squeglia, insomma, il patto di prova non è più riconducibile ad un'unica figura giuridica tipica, ma si rivela come un istituto a configurazione dinamica capace di adattarsi alle diverse fasi del rapporto di lavoro: in fase genetica può operare come condizione sospensiva subordinando la stabilizzazione del vincolo contrattuale all'esito favorevole dell'esperimento; durante l'esecuzione si atteggia come clausola speciale disciplinata da regole autonome che incidono sul computo dell'anzianità e sulla recedibilità; nella fase conclusiva assume i tratti di una condizione risolutiva che legittima la cessazione del rapporto in caso di esito negativo.

Resta che il punto di massima tensione della disciplina del patto di prova sta ancora oggi nel recesso datoriale: e a questo tema l'A. dedica un'analisi approfondita e originale, che tocca i temi della forma del recesso, e soprattutto "la peculiare natura della facoltà di recesso riconosciuta alle parti nel contesto del patto di prova".

Su questo punto Squeglia rovescia la visuale tradizionale e prevalente secondo cui il recesso in prova sarebbe assimilabile, sotto il profilo tecnico, al recesso *ad nutum*, il quale presuppone una libertà assoluta della parte recedente che può sciogliere il vincolo contrattuale senza necessità di motivazione salvo il rispetto del preavviso. Diversamente nel contesto del patto di prova la facoltà di recesso è funzionalmente subordinata alla verifica dell'idoneità del lavoratore e deve essere esercitata in modo coerente con tale finalità nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede.

Squeglia valorizza a tale proposito il principio di matrice eurounitaria di proporzionalità, alla cui stregua il recesso non può ritenersi legittimo solo perché formalmente riconducibile all'esito negativo dell'esperimento, ma deve risultare proporzionato, dovendo contemperare la posizione del lavoratore con la discrezionalità riconosciuta al datore, affinché questa non si traduca in mero arbitrio e in una forma surrettizia di discriminazione.

Alla luce di siffatte considerazioni, sparse invero trasversalmente in tutto il volume per la loro centralità teorica, l'A. colloca il rapporto in prova in un'area di "recedibilità motivata": né libera, né assimilabile a quella propria del rapporto definitivo. Il recesso in prova, infatti, non può essere giustificato da ragioni estranee alla verifica dell'idoneità professionale, dovendo, in positivo, riflettere una valutazione reale della prestazione lavorativa. Sicché, in estrema sintesi, l'art. 2096 del codice civile consacra un meccanismo risolutivo ancorato ad un motivo tipico, consistente nel mancato superamento della prova.

In tal modo, si disegna un istituto con funzione duplice, rispondente sia all'esigenza di consentire lo svolgimento di un esperimento selettivo, sia a quella di protezione minima dei lavoratori di fronte a un potere discrezionale del datore di lavoro.

La tesi è attentamente confrontata con le tesi alternative – specie quella della condizione sospensiva potestativa con finzione di avveramento –; e con le derive applicative che ne compromettono la funzione e ostacolano la compatibilità con i principi costituzionali.

Squeglia non si sottrae, poi, a un'analisi del profilo risarcitorio e probatorio del “danno da recesso illegittimo”, condotta in funzione delle diverse fattispecie configurabili, qui citandosi, a titolo di esempio: la violazione dell'obbligo di consentire l'esperimento, o la nullità per discriminatorietà o illiceità.

L'opera si conclude con la trattazione delle “tensioni sistemiche derivanti dalla qualificazione del patto di prova”, prendendo le mosse dalla constatazione della ineludibilità, oggi, della discussione sulla natura di tale patto. Abbiamo già dato evidenza dell'analisi dedicata da Squeglia all'influenza del patto di prova sull'attivazione delle politiche attive del lavoro, sulle politiche passive, sull'erogazione dell'assegno di inclusione.

Concludiamo la presentazione del “Il patto di prova nel rapporto di lavoro” con alcune considerazioni che s'innestano nella parte finale dell'opera, raccogliendone i frutti più maturi.

Il patto di prova si presenta oggi come un istituto lontano dalla sua configurazione originaria, essendo assunto da clausola accessoria a istituto centrale dei rapporti di lavoro, affatto privo di tutele, ma sottoposto a vincoli formali sostanziali e funzionali che ne ridefiniscono struttura e funzione.

In questo contesto la crisi del recesso *ad nutum* riflette la tensione tra libertà contrattuale e tutela sostanziale del lavoratore: sicché esso, pur formalmente libero, è sottoposto a limiti derivanti dalla clausola generale di buona fede e correttezza, e dalla coerenza con l'esperimento pattuito.

Su questo sfondo giuridico in assestamento, si pongono frammenti di un mercato del lavoro a sua volta incidenti e incisi dalla metamorfosi del patto di prova. Così, coll'appellativo di “prova asimmetrica” l'A. allude all'utilizzo di tipologie contrattuali quali il lavoro somministrato, intermittente e parasubordinato, non per soddisfare esigenze produttive temporanee bensì per accollare al lavoratore “l'incertezza tipica della fase iniziale del rapporto”, con conseguente ridefinizione implicita della funzione valutativa e selettiva originariamente collegata al patto di prova. La flessibilità contrattuale – osserva Squeglia – si traduce allora in una precarizzazione del rapporto, mentre la funzione originaria del patto di prova viene oscurata da forme contrattuali che assolvono alla medesima funzione selettiva ma in un contesto segnato da una flessibilità assai più ampia.

Nell'ultimo capitolo, l'opera esibisce una equilibrata progettualità rimediabile, a fronte delle “prassi elusive e delle derive applicative riscontrabili nei settori ad elevata precarizzazione”, e propone soluzioni riformatrici – tra cui:

la convalida del recesso in prova; la qualificazione del patto di prova come clausola risolutiva espressa; l'introduzione d'un contratto di lavoro subordinato sospensivamente condizionato anche ad eventi diversi dal superamento della prova – anche volti a restituire coerenza sistematica e dignità contrattuale all'istituto, in un quadro assiologicamente orientato ai principi costituzionali ed europei.

In conclusione, la monografia di Squeglia ha il triplice merito di coprire un settore d'indagine da tempo non arato con approccio sistematico, di focalizzare problemi concreti tutt'ora aperti in materia di patto di prova, e infine di porre le basi per un'azione riformatrice.

Milano, 21 dicembre 2025

ARMANDO TURSI
Professore Ordinario di Diritto del lavoro
Università degli Studi di Milano

Note introduttive al tema

Fino alla metà degli anni Novanta, l'assunzione del lavoratore in prova ha rappresentato un nodo cruciale della riflessione giuslavoristica, costituendo il fulcro di una vivace produzione dottrinale che ne ha attestato la portata sistematica e la complessità ermeneutica che permea la disciplina. Ancora oggi, pochi istituti manifestano tensioni teoriche altrettanto marcate: la pluralità delle interpretazioni, emerse dall'analisi delle fonti normative ed *extra*-normative sul patto di prova, volte a coniugare esigenze di funzionalità e di protezione, ne fa un nodo paradigmatico ¹.

La discussione, tuttavia, si è prevalentemente concentrata su questioni tradizionali, senza tradursi in una revisione dei profili di teoria generale dell'istituto, benché la giurisprudenza abbia avviato, nelle concrete *rationes decidendi* più che nelle enunciazioni di principio, un costante processo di rinnovamento. È questo il segno di un mutato clima culturale nel quale i presupposti sui quali era inizialmente fondata la concezione dell'assunzione in prova hanno progressivamente perso vigore, anche per effetto delle previsioni contrattuali collettive, spesso "frondate e pletoriche", che si sono succedute nel tempo. Né può ignorarsi l'emergere di forme contrattuali flessibili, ibride e digitali, che hanno imposto al patto di prova un confronto con nuove esigenze di adattabilità e funzionalità, superando il modello rigido del contratto di lavoro *standard*. L'apertura verso nuovi schemi contrattuali nel diritto positivo è costante, a partire già dagli anni Ottanta – si pensi, ad esempio, al contratto di formazione e lavoro disciplinato dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, o all'ampliamento delle figure di lavoro a tempo determinato ad opera della contrattazione collettiva, sulla scorta della legge 28 febbraio 1987, n. 56 – che

¹ G. GIUGNI (*Il diritto del lavoro alla svolta del secolo*, in *GDLRI*, n. 86, 2000, pp. 177-180, in particolare p. 180), analizzando le trasformazioni del diritto del lavoro alla svolta del secolo, evidenzia come la crisi del modello *standard* e l'emergere di forme contrattuali ibride abbiano messo in discussione le categorie tradizionali. In tale contesto, la clausola di prova si configura come espressione emblematica della tensione tra esigenze di adattabilità e garanzie di stabilità, pur rimanendo ancorata ad un impianto normativo sostanzialmente invariato.

hanno inciso profondamente sulla struttura del mercato, sulla stabilità delle garanzie e sul «corretto dimensionamento degli organici»².

È stato osservato come il diritto del lavoro contemporaneo sia chiamato a confrontarsi con una crescente diversificazione contrattuale e con l'emersione di rischi sociali strutturali – precarietà, obsolescenza delle competenze, fragilità economica, difficoltà di conciliazione tra vita e responsabilità di cura – che richiedono risposte individualizzate e strumenti di tutela innovativi³. Tale constatazione si addice in particolare ai soggetti più vulnerabili, per i quali è spesso riscontrabile l'assenza di rappresentanza sindacale e di capacità di mobilitazione collettiva.

La legislazione tipica dell'esperienza codicistica cede così il passo a leggi nuove, idonee a far emergere matrici di pensiero e criteri di soluzione inediti, le quali hanno prodotto negli ultimi anni effetti ambivalenti: se, da un lato, hanno promosso l'accesso al mercato per categorie marginalizzate; dall'altro, non hanno rinvigorito in misura proporzionale le tutele lavoristiche, lasciando ampi spazi di vulnerabilità e fragilità.

L'evoluzione stessa del sistema di collocamento, che ha segnato il passaggio da un modello di chiamata numerica – fondato su criteri di rotazione e graduatoria, volto a garantire un minimo di equità nell'assegnazione dei posti – a forme di chiamata nominativa e, infine, alla chiamata diretta, in cui la scelta del lavoratore è rimessa alla discrezionalità dell'impresa, ne offre testimonianza. Tale processo ha indubbiamente ridotto il grado di neutralità del sistema, accentuando la selettività e la dipendenza dal potere datoriale.

La verità è che il dinamismo normativo che ha investito il diritto del lavoro negli ultimi trent'anni non ha scalfito la disciplina del patto di prova, la quale è rimasta pressoché immutata nei suoi tratti essenziali, confermando l'art. 2096 c.c. quale riferimento centrale dell'istituto.

E. Calabrò⁴, in un'approfondita voce dedicata al periodo di prova, ha efficacemente evidenziato come le numerose tesi elaborate in dottrina sulla natura giuridica del patto e sulle situazioni soggettive che ne derivano riflettano l'estrema problematicità di un istituto che, pur essendo tipico del diritto del lavoro, è rimasto sostanzialmente estraneo alla sua evoluzione sistematica e valoriale⁵.

² R. PESSI, *Il contratto di formazione lavoro*, in AA.VV., *Il diritto del lavoro negli anni '80*, vol. II, Edizioni Scientifiche italiane, Napoli, 1988, p. 80.

³ P. VESAN, *Le politiche del lavoro*, in M. FERRERA (a cura di), *Le politiche sociali*, II ed., Il Mulino, Bologna, 2012, p. 182 e p. 183.

⁴ E. CALABRÒ, voce *Periodo di prova*, in *Enc. Dir.*, vol. VIII, Giuffrè, Milano, 1983, p. 70 ss.

⁵ ID., *Periodo di prova...*, cit., p. 71.

Una tale attenta constatazione solleva una questione metodologica cruciale: la scienza giuridica può produrre risultati significativi solo se si configura come attività critica e sistematica, orientata alla comprensione e alla ricostruzione coerente dei principi. In assenza di tale approccio, il rischio è quello di ridursi a tecnica dell'artificiale, volta a colmare lacune e correggere incoerenze senza incidere sulla comprensione profonda degli istituti. Un rischio che è emerso con particolare evidenza nell'analisi delle modifiche normative intervenute tra il 2023 e il 2025, segnatamente con l'emanazione del d.lgs. 104/2022 e della legge 203/2024 adottati non sulla base di una riflessione aggiornata circa la funzione, la struttura e la compatibilità dell'istituto, bensì con il solo intento di conformarsi ai principi di trasparenza, proporzionalità e tutela effettiva imposti dalla fonte unionale⁶. Sicché la nuova disciplina del periodo di prova nei contratti a termine – pur apprezzabile perché fondata su criteri di proporzionalità e su limiti massimi più stringenti – ha evidenziato l'esigenza, non più differibile, di un riequilibrio tra prerogative datoriali e garanzie del lavoratore, nonché l'indispensabilità di riconsiderarne la funzione alla luce delle dinamiche contrattuali contemporanee.

Tale è la ragione per la quale anche l'interpretazione giuridica non può esaurirsi nella mera constatazione del dato normativo, ma deve farsi carico delle trasformazioni strutturali in atto. Recenti studi hanno evidenziato come il diritto del lavoro sia oggi attraversato da un processo di "desocializzazione capitalistica", che impone una «ricodificazione concettuale» dei suoi istituti fondamentali⁷.

⁶ Le innovazioni introdotte dal d.lgs. 104/2022, attuativo della Dir. (UE) 2019/1152, non incidono sulla disciplina sostanziale della clausola di prova, ma rafforzano gli obblighi informativi a carico del datore di lavoro. Meritano di essere richiamate le conclusioni cui giunge A. TURSI ("*Trasparenza*" e "*diritti minimi*" dei lavoratori nel decreto trasparenza, in *DRI*, 2023, 1, p. 3 ss.), secondo cui occorre distinguere il piano negoziale della clausola, quale espressione dell'autonomia contrattuale, da quello informativo, riconducibile ad un obbligo legale. La clausola, pur soggetta alla forma scritta ad *substantiam* e regolata dall'art. 2096 c.c., acquista una nuova centralità comunicativa, senza che l'omissione informativa ne comprometta la validità, rilevando solo sul piano sanzionatorio.

⁷ A. PERULLI, *L'idea di diritto del lavoro, oggi*, in *LD*, n. 1, 2016, p. 27. Il richiamo alla necessità di una «ricodificazione concettuale» del diritto del lavoro si rivela particolarmente fecondo per comprendere l'attuale posizione ambigua del patto di prova. Pur rimanendo formalmente invariato, l'istituto è oggi chiamato a misurarsi con un contesto profondamente mutato, in cui le categorie tradizionali appaiono sempre più inadeguate a regolare rapporti di lavoro caratterizzati da fluidità, discontinuità e digitalizzazione. In questa prospettiva, la riflessione sul patto di prova si inserisce a pieno titolo nel più ampio dibattito sul superamento del paradigma giuslavoristico novecentesco e sulla necessità di ripensarne struttura, funzione e finalità alla luce delle trasformazioni in atto.

In questa prospettiva, una rilettura aggiornata del patto di prova può dischiudere profili di inattesa attualità, a condizione che si intraprenda una rivisitazione critica della teoria generale dell'istituto. Solo attraverso una ricostruzione sistematica è possibile restituire all'istituto la sua complessità giuridica ed affrontare i suoi nodi più problematici, tra i quali si annoverano: la natura giuridica del patto, spesso ricondotta alla figura della condizione (sospensiva, risolutiva o mista); il requisito dell'accessorietà, che impone una connessione funzionale con il contratto di lavoro; la causa, che si configura come garanzia prevalentemente unilaterale; il computo del periodo di prova nell'anzianità di servizio; i limiti alla recedibilità; il recesso *ad nutum* e le sue ricadute in termini di tutela.

Non vi è dubbio che la persistente carenza di una regolazione *extra-legislativa*, in particolare sul piano della contrattazione collettiva, abbia contribuito alla formazione di un quadro applicativo frammentato e poco coerente⁸.

Ad avviso di chi scrive, lungi dal costituire un mero strumento tecnico, il patto di prova si configura oggi come crocevia teorico, nel quale si intrecciano categorie tradizionali con nuove istanze ordinamentali. Occorre spostare lo sguardo oltre l'apparente marginalità dell'istituto, per riconoscerne la rilevanza sistematica e la capacità di riflettere – e talvolta anticipare – le trasformazioni profonde del contratto e del rapporto di lavoro⁹. Come si avrà modo di esaminare nelle pagine successive, il patto di prova, manifestandosi come “clausola speciale”, è dotato di una funzione che supera la mera verifica dell'idoneità professionale, assumendo un ruolo dinamico che sollecita risposte convincenti sul piano non solo della sua struttura formale, ma anche della sua centralità concettuale, al fine di evitare una concorrenza funzionale con il contratto a termine privo di causale nei primi dodici mesi e con altre tipologie contrattuali flessibili.

Dal nucleo delle tensioni e delle ambiguità emerse e sinteticamente esposte in questa introduzione muove la presente ricerca, privilegiando non la dimensione applicativa dell'istituto, bensì la ricostruzione del suo impianto teorico e della *ratio* sistematica. Tale è la ragione per la quale si è ritenuto metodologicamente opportuno collocare sin dall'inizio della trattazione un'analisi

⁸ Come osserva V. CASSÌ, *Il rapporto di lavoro in prova*, Giuffrè, Milano, 1950, p. 117, «(...) anche le opinioni che a prima vista sembrano le più convincenti presentano, ad un'analisi più attenta e penetrante, qualche aspetto in merito alla natura giuridica della prova non pienamente illuminato e chiarito».

⁹ In un passaggio di particolare rilievo critico, L. BONARETTI (*La clausola di prova nel rapporto di lavoro privato*, Giuffrè, Milano, 1987, p. 97) definisce l'art. 2096 c.c. come una norma «astrusa», sottolineando come le sue ambiguità strutturali e applicative ne compromettano una lettura sistematica coerente con l'evoluzione del diritto del lavoro.

approfondita della natura giuridica del patto di prova, non già come punto di approdo, ma come fondamento dell'intera elaborazione. Una corretta impostazione metodologica impone che la riflessione su forma, causa, oggetto, durata e recesso si sviluppi a partire da una definizione preliminare della struttura giuridica dell'istituto, così da verificare se la sua qualificazione in un ambito piuttosto che in un altro possa oggi incidere sul riconoscimento, ad esempio, di benefici contributivi o sull'accesso alle prestazioni previdenziali. L'indagine si articolerà lungo direttrici plurime: dalla verifica della tenuta funzionale dell'istituto rispetto alla sua originaria finalità selettiva, all'analisi delle prassi applicative che ne hanno progressivamente alterato la fisionomia, fino alla valutazione della compatibilità tra il recesso *ad nutum* e i principi di buona fede, proporzionalità e non discriminazione. In questa prospettiva si colloca il tentativo di delineare una possibile riscrittura dell'art. 2096 c.c., finalizzata a restituire coerenza sistematica e adeguatezza funzionale all'istituto. Tale proposta si articolerà anche attraverso l'esplorazione di schemi e modelli alternativi: dalla clausola risolutiva espressa, da abbinare alla convalida della cessazione e ad una ridefinizione della disciplina del recesso, fino alla configurazione di un contratto subordinato condizionato, stipulato in prova. Da questa prospettiva il patto di prova, da istituto finalizzato alla sperimentazione dell'idoneità professionale, può evolvere in meccanismo di individuazione precoce delle fragilità occupazionali, offrendo un primo livello di protezione per i lavoratori collocati ai margini dell'impiego stabile.

Nel solco di questa ricostruzione, i sentieri di indagine che si delineano non si configurano come semplici suggestioni teoriche, bensì come autentiche prospettive ricostruttive, volte a restituire al patto di prova non solo la sua centralità dogmatica, ma anche – e soprattutto – la sua funzione ordinamentale nel diritto del lavoro contemporaneo.

Capitolo Primo

Il patto di prova

tra autonomia contrattuale e funzione selettiva: itinerari ermeneutici sulla sua natura giuridica

SOMMARIO: 1. Il patto di prova: una complessità giuridica “al cubo” tra rigidità formale e flessibilità funzionale. – 2. L’evoluzione dell’istituto del patto di prova: dalle origini alla codificazione del 1942. – 3. L’art. 2096 c.c. tra ambiguità strutturali, silenzi normativi e rinvii sistematici: un’analisi della tecnica legislativa. – 4. Introduzione al dibattito *de iure condito* sulla natura del patto di prova. – 5. Il patto di prova come contratto autonomo, accessorio e servente al contratto di lavoro subordinato. – 5.1. Il patto di prova come “contratto preliminare”: (poche) analogie e (plurime) divergenze. – 5.2. Il contratto speciale di prova rispetto al contratto di lavoro definitivo. – 6. Il patto di prova come condizione: profili sistematici e funzionali. – 6.1. Il patto di prova tra condizione sospensiva e risolutiva. – 6.2. Retroattività della condizione e limiti applicativi nei rapporti di durata. – 6.3. Il patto di prova tra evento condizionale e prosecuzione del rapporto di lavoro: oltre la nozione di automatismo. – 7. La qualificazione del patto di prova come fattispecie a struttura composita: condizione e termine. – 8. La giurisprudenza di fronte alla natura del patto di prova: conferme, resistenze e indifferenze ermeneutiche. – 9. Prima del vincolo: la prova cd. preassuntiva come spazio di autonomia negoziata. – 10. Prime conclusioni: il patto di prova come configurazione statica.

1. Il patto di prova: una complessità giuridica “al cubo” tra rigidità formale e flessibilità funzionale

L’art. 2096 c.c., introdotto dal legislatore del 1942 sulle ceneri della scarna previsione contenuta nell’art. 4 del R.D. 13 novembre 1924, n. 1825, si è rivelato nel tempo un vero e proprio rompicapo per intere generazioni di giuristi. Un istituto concepito per offrire certezze tanto al datore di lavoro quanto al lavoratore subordinato, in un contesto privo di tutele collettive e di disciplina legislativa organica, si è progressivamente trasformato in un terreno di tensione interpretativa. L’analisi esegetica di una fattispecie che coniuga il diritto all’apprezzamento e la libertà di recesso ha inevitabilmente sollevato questioni

articolate e controverse, tanto più se si considera che ogni opzione ricostruttiva sulla sua natura giuridica – in relazione al rapporto di lavoro definitivo – genera sviluppi ermeneutici a “percorso variabile”.

La lettera del primo comma dell’art. 2096 c.c. – «*Salvo diversa disposizione delle norme corporative, l’assunzione può essere fatta in prova, con determinazione di un termine non superiore a sei mesi*» – pare presupporre un accertamento oggettivo dell’idoneità del lavoratore rispetto alle mansioni assegnate, evocando una verifica di natura tecnica e imparziale delle competenze. Tuttavia, già la stessa idea di “verifica oggettiva” si rivela problematica. In effetti, la disposizione si limita a consentire l’assunzione in prova entro un termine massimo, senza predeterminare criteri valutativi né circoscrivere il grado di discrezionalità riconosciuto al datore di lavoro.

Anzi, l’elaborazione giurisprudenziale ha progressivamente orientato l’interpretazione verso una dimensione soggettiva, attribuendo al datore di lavoro un ampio margine di apprezzamento nella valutazione dell’idoneità del prestatore. E ciò nonostante la prova venga tradizionalmente qualificata come fase di reciproca valutazione, nella prassi essa tende a concretizzarsi in un potere sostanzialmente unilaterale del datore, difficilmente sindacabile, soprattutto in sede di recesso. Questo scarto tra l’impostazione teorica e l’attuazione concreta dell’istituto alimenta una tensione interpretativa interna alla norma, che si riflette nella crescente distanza rispetto alla sua originaria configurazione sistematica.

Non può essere trascurato che la matrice storica dell’istituto, rinvenibile nell’art. 4 del r.d.l. 13 novembre 1924, n. 1825, pur nella sua essenzialità, enuncia principi di sorprendente attualità della formulazione primigenia, poiché continua a costituire un’impronta originaria dell’assetto codicistico, sia sul versante della tipizzazione dei requisiti sia su quello della funzionalizzazione dell’istituto alla verifica dell’idoneità.

La disposizione, infatti, sancisce la presunzione di assunzione a tempo indeterminato in difetto di forma scritta, elevando quest’ultima a requisito imprescindibile per la validità del patto di prova. Stabilisce, inoltre, una durata massima del periodo, parametrata alla qualifica professionale, e riconosce, in caso di esito favorevole, la computabilità dell’attività prestata ai fini dell’anzianità di servizio. Infine, esclude l’assolvimento di un obbligo di preavviso e di erogazione di una indennità in caso di recesso, a conferma della natura peculiare e autonoma del vincolo instaurato.

Tali previsioni costituiscono un chiaro indizio della vocazione della norma a delineare un modello contrattuale ibrido, nel quale coesistono elementi di rigidità formale e margini di discrezionalità sostanziale.

Pur risalenti, queste coordinate normative continuano a fornire un contributo essenziale alla definizione della disciplina sostanziale dell’istituto, i cui

Indice

	<i>pag.</i>
<i>Abbreviazioni delle riviste</i>	XIII
<i>Abbreviazioni dei riferimenti bibliografici, giurisprudenziali e normativi</i>	XVII
<i>Prefazione di Armando Tursi</i>	XIX
<i>Note introduttive al tema</i>	XXIII

Capitolo Primo

Il patto di prova tra autonomia contrattuale e funzione selettiva: itinerari ermeneutici sulla sua natura giuridica

1. Il patto di prova: una complessità giuridica “al cubo” tra rigidità formale e flessibilità funzionale	1
2. L’evoluzione dell’istituto del patto di prova: dalle origini alla codificazione del 1942	6
3. L’art. 2096 c.c. tra ambiguità strutturali, silenzi normativi e rinvii sistematici: un’analisi della tecnica legislativa	11
4. Introduzione al dibattito <i>de iure condito</i> sulla natura del patto di prova	14
5. Il patto di prova come contratto autonomo, accessorio e servente al contratto di lavoro subordinato	18
5.1. Il patto di prova come “contratto preliminare”: (poche) analogie e (plurime) divergenze	19
5.2. Il contratto speciale di prova rispetto al contratto di lavoro definitivo	22
6. Il patto di prova come condizione: profili sistematici e funzionali	27
6.1. Il patto di prova tra condizione sospensiva e risolutiva	33
6.2. Retroattività della condizione e limiti applicativi nei rapporti di durata	40

	<i>pag.</i>
6.3. Il patto di prova tra evento condizionale e prosecuzione del rapporto di lavoro: oltre la nozione di automatismo	44
7. La qualificazione del patto di prova come fattispecie a struttura composita: condizione e termine	47
8. La giurisprudenza di fronte alla natura del patto di prova: conferme, resistenze e indifferenze ermeneutiche	51
9. Prima del vincolo: la prova cd. preassuntiva come spazio di autonomia negoziata	58
10. Prime conclusioni: il patto di prova come configurazione statica	61

Capitolo Secondo

La disciplina sostanziale del patto di prova: struttura, recesso e tensioni sistemiche

Sezione Prima

Genesi, struttura e funzione del patto di prova: tra codificazione, autonomia e trasparenza

1. Il patto di prova tra codificazione e “soggettivazione regolativa”: rilettura dell’art. 2096 c.c. alla luce della funzione emancipativa del diritto del lavoro	67
2. La Direttiva (UE) 2019/1152 e il d.lgs. 104/2022: verso una maggiore trasparenza (anche) nei rapporti di lavoro in prova	71
3. Il patto di prova tra rigidità formale e flessibilità contrattuale: una rilettura sistematica alla luce dell’autonomia collettiva	81
4. L’esperimento professionale nella struttura causale del patto di prova	88
4.1. Il patto di prova nei rapporti successivi: continuità, discontinuità e controllo della causa	93
4.2. Profili sistematici e limiti applicativi della proroga del patto di prova	96
5. L’oggetto della prova: la specificazione delle mansioni tra determinazione funzionale e garanzie di legittimità	98
6. La misura del tempo nella prova: tra limiti legali, proporzionalità e sospensione funzionale	102
6.1. Temporalità e giustificazione dell’esperimento lavorativo: il nuovo modello proporzionale nei rapporti di lavoro a termine	106
7. Il computo dell’anzianità nel periodo di prova: retroattività e limiti dell’art. 2096, co. 4, c.c.	109

pag.

- | | |
|--|-----|
| 8. Parità retributiva, dignità contrattuale e funzione sistematica del periodo di prova | 111 |
| 9. La contrattazione collettiva e il patto di prova tra vincoli normativi, funzione regolativa e attuali problematiche | 113 |

*Sezione Seconda**Il recesso nel patto di prova: limiti, tutele e profili problematici*

- | | |
|--|-----|
| 1. Dalla libertà al vincolo: metamorfosi del recesso nel patto di prova | 118 |
| 2. <i>L'onus probandi</i> a carico del lavoratore | 128 |
| 3. Il recesso in prova e la crisi dell' <i>ad nutum</i> : la sanzione del recesso illegittimo in prova | 132 |
| 3.1. Le risposte giurisprudenziali al recesso illegittimo in prova | 137 |
| 3.2. Il d.lgs. 23/2015 e la frammentazione delle tutele | 139 |
| 3.3. La misura della lesione: riflessioni sul danno da recesso illegittimo in prova | 146 |
| 4. Oltre il velo della prova: compatibilità del recesso con le garanzie generali del licenziamento | 148 |
| 5. Il recesso nel periodo di prova e le discriminazioni indirette: una riflessione su genere ed età | 149 |
| 6. La rinuncia alla facoltà di recesso: autonomia privata e limiti funzionali del patto di prova | 152 |
| 7. I limiti del recesso datoriale nella prova del dirigente, del lavoratore diversamente abile e del lavoratore pubblico | 153 |
| 7.1. <i>Segue</i> : ... del lavoratore diversamente abile | 156 |
| 7.2. <i>Segue</i> : ... del lavoratore pubblico | 160 |
| 8. Libertà di recesso e garanzie nel dialogo giurisprudenziale domestico ed europeo | 162 |

*Sezione Terza**Le tensioni sistemiche tra mutamenti del mercato del lavoro e qualificazione giuridica della natura del patto di prova*

- | | |
|--|-----|
| 1. Introduzione: la crisi funzionale del patto di prova tra obsolescenza normativa, pratiche elusive e tensioni interpretative | 165 |
| 1.1. La "prova silenziosa": il contratto a termine a-casuale come surrogato del patto di prova | 167 |
| 1.2. La "prova asimmetrica": flessibilità contrattuale e neutralizzazione del rischio d'impresa | 170 |

	<i>pag.</i>
1.3. La “prova circolare”: il patto nei settori della <i>gig economy</i> e dei servizi ad elevata precarizzazione	172
1.4. La “prova negata”: arbitrarietà del recesso e vuoti regolativi	174
2. Ancora sulla natura del patto di prova: da discussione (prima) oziosa a questione (ora) ineludibile	177
2.1. Primo ambito di rilevanza: l’influenza del patto di prova sull’attivazione delle politiche attive del lavoro	178
2.2. Secondo ambito di rilevanza: gli effetti del patto di prova sull’accesso alle tutele delle politiche passive	183
2.3. Terzo ambito di rilevanza: il ruolo del patto di prova ai fini dell’erogazione dell’Assegno di Inclusione (ADI)	185
3. Seconde conclusioni: la configurazione dinamica del patto di prova tra natura giuridica, metamorfosi funzionale e tensione nella disciplina del recesso	186

Capitolo Terzo

Ripensare il patto di prova: verso nuovi orizzonti interpretativi e prospettive de iure condendo

1. Premessa metodologica al capitolo	191
2. Una delle prime proposte di riforma del patto di prova, risalente alla fine degli anni Ottanta	192
3. Una seconda proposta di riforma: il lavoro in prova come fondamento del contratto stabile nel “contratto unico di lavoro”	194
4. Una terza proposta di riforma: flessibilità regolata, retribuzione differenziata e durata estesa del patto di prova	196
5. Oltre il paradigma del 1942: ipotesi di riscrittura dell’art. 2096 c.c. tra condizionalità, tipicità e funzione	198
6. La prima proposta: la convalida del recesso del lavoratore in prova	200
6.1. <i>Segue</i> : il recesso <i>ad nutum</i> , il ruolo della contrattazione collettiva e la disciplina sanzionatoria	204
6.2. <i>Segue</i> : la previsione di una clausola risolutiva espressa	207
7. La seconda proposta: l’ingresso di un contratto subordinato condizionato	211
7.1. Dalla sovrapposizione al doppio binario: verso una disciplina differenziata tra prova e termine	214
8. La terza proposta: il periodo di adattamento ragionevole per la disabilità sopravvenuta del lavoratore	215
9. Sistemi di intelligenza artificiale, metaverso e il patto di prova: l’indispensabilità di nuova frontiera regolativa	217

pag.

10. Conclusioni finali. Il patto di prova tra crisi del modello codicistico e riconfigurazione funzionale: per una nuova formulazione dell'art. 2096 c.c.	219
<i>Bibliografia</i>	223