



News – 14 aprile 2023

IL PATTO DI PROVA: la proroga obbligatoria e la proroga illegittima



Il patto di prova è una clausola accessoria del contratto di lavoro che esprime una condizione “risolutiva” e subordina l’assunzione definitiva all’esito positivo dello svolgimento della prova.

Durata del periodo di prova

La durata di tale periodo può essere liberamente stabilita dalle parti, ma non può superare i termini massimi previsti dalla contrattazione collettiva, parametrati in base a livello ed inquadramento del lavoratore.

Proroga obbligatoria del patto di prova

Il lavoratore ha il diritto di svolgere per intero il periodo di prova al fine di potere dimostrare pienamente le proprie capacità e competenze, come pure il datore di lavoro è tenuto a prorogare la durata di tale patto nel caso in cui il lavoratore sia stato assente per un periodo di malattia od infortunio.

Proroga illegittima del patto di prova

Al di fuori del suddetto caso, anche qualora la durata del patto di prova fosse inferiore al massimo previsto dai C.C.N.L., il datore di lavoro non può prorogare la durata inizialmente stabilita: la proroga sarebbe illegittima ed il rapporto di lavoro si stabilizzerebbe formalmente al compimento della

scadenza originaria. Nemmeno un accordo in sede sindacale potrebbe sanare tale illegittimità.

Questo, essenzialmente, per due ragioni.

La prima ragione consiste nel fatto che la volontà del lavoratore che accetti di prolungare successivamente alla stipula del contratto originario la durata del patto di prova non può essere considerata liberamente formata ai sensi dell’art. 1427 del Codice Civile: infatti, il lavoratore potrebbe non avere alternative ad accettare un tale prolungamento nella speranza di arrivare, anche se più tardi di quanto paventato inizialmente, alla stabilizzazione del contratto.

La seconda ragione consiste nell’applicazione del principio giuslavoristico generale che prevede che le rinunce e le transazioni devono avere ad oggetto diritti già maturati e che fanno parte del patrimonio del lavoratore e non diritti futuri la cui esistenza o maturazione è ancora incerta. Un prolungamento della durata del patto di prova sarebbe pertanto contrario al richiamato principio giuslavoristico.

Conseguenze della proroga illegittima

Ogni proroga che non sia stabilita per l’infortunio o la malattia del lavoratore è da considerarsi nulla: il lavoratore la può quindi impugnare entro dieci anni dalla sua stipula, anche nel caso di proroga pattuita in sede sindacale. Va anzi rilevato che un recesso datoriale formalmente comunicato per mancato superamento del periodo di prova illegittimamente prorogato oltre il termine originariamente stabilito configura un’ipotesi di licenziamento illegittimo.

I nostri professionisti del dipartimento [Diritto del Lavoro](#) possono fornirvi consulenza strategica nella contrattualizzazione delle risorse umane anche di vertice e nella gestione legale del rapporto con i lavoratori e con le associazioni sindacali e di categoria.