Confcommercio Verona

FOCUS LAVORO

N. 11/2026

Periodo di prova: quali requisiti è necessario rispettare

La finalità del periodo di prova (o patto di prova) è quella di permettere ad entrambe le parti (datore di lavoro e dipendente) di valutare la reciproca convenienza alla prosecuzione del contratto. In particolare, il datore di lavoro in tale periodo di tempo potrà valutare non solo le capacità professionali del dipendente ma anche quelle personali (ad esempio: le doti relazionali, l'attitudine all'inserimento nel contesto aziendale di riferimento, ecc.) mentre il lavoratore potrà valutare il contenuto e l'entità della prestazione richiesta e le condizioni di svolgimento del rapporto. Analizziamo di seguito quali requisiti occorrerà rispettare non solo nella redazione della clausola ma anche nello svolgimento del rapporto.

Per maggiori informazioni:

Valerio Digregorio
v.digregorio@unionservices.it

1. Principio di specificità

Il patto di prova deve contenere specifica indicazione delle mansioni nelle quali il dipendente verrà valutato; secondo giurisprudenza consolidata (ex plurimis Cass., n. 15326/2025) è possibile rinviare al profilo professionale previsto dal contratto collettivo, purchè sufficientemente dettagliato e non limitato alla generica descrizione della categoria.

⚠ ATTENZIONE: è preferibile indicare puntualmente le attività nelle quali il dipendente verrà valutato (si consiglia a tal fine di inserire almeno tre mansioni) al fine di non incorrere nella genericità della clausola e nell'eventuale illegittimità del licenziamento comminato.

2. Durata

Il contratto collettivo applicato disciplina la durata del periodo di prova (espressa in giorni di calendario o di lavoro effettivo) in funzione della qualifica e livello di inquadramento nel rispetto delle seguenti durate massime:

- 6 mesi per gli institori, procuratori, rappresentanti a stipendio fisso, direttori tecnici o amministrativi e impiegati di grado e funzioni equivalenti;
- 3 mesi per tutte le altre categorie di impiegati.

⚠ ATTENZIONE: per i contratti a tempo determinato la durata del periodo di prova andrà riproporzionata secondo il seguente criterio: 1 giorno di effettiva prestazione per ogni 15 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 2 giorni nè superiore a 15 giorni, per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a 6 mesi, e a 30 giorni, per quelli aventi durata superiore a 6 mesi e inferiore a 12 mesi.

3. Divieto di ripetizione del periodo di prova

L'art. 7, comma 2 D.Lgs n. 104/2022 prevede il divieto di ripetizione del patto di prova tra le stesse parti per le medesime mansioni, prescindendo dalle tipologie contrattuali ("In caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova").

E' ammissibile ripetere il patto di prova qualora il nuovo rapporto di lavoro presenti decisivi elementi di novità (cfr. Cass., n. 9064/2025), quali ad esempio:

- l'instaurazione con un diverso datore di lavoro;
- l'inserimento del dipendente in una differente organizzazione produttiva (anche se facente capo allo stesso datore);
- lo svolgimento di mansioni differenti da quelle già svolte;
- la diversità del servizio oggetto dell'appalto.

4 & 5. Sospensione del periodo di prova e recesso in periodo di prova

4. Sospensione del periodo di prova

Nei casi di assenza per malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità (non al contrario per permessi e ferie) il periodo di prova è sospeso pertanto lo stesso andrà prolungato di una durata pari a quella dell'assenza (art. 7, comma 3 D.Lgs n. 104/2022).

5. Recesso in periodo di prova

L'azienda può recedere dal rapporto di lavoro in periodo di prova senza essere obbligata a fornire alcuna motivazione (c.d. recesso ad nutum) a condizione che abbia consentito al dipendente di poter essere valutato nelle mansioni oggetto della prova (l'art. 2096, comma 2 c.c. prevede che "l'imprenditore e il prestatore di lavoro sono rispettivamente tenuti a consentire e a fare l'esperimento che forma oggetto del patto di prova").

Inoltre, le mansioni nelle quali il dipendente verrà adibito dovranno coincidere con quelle previste nel patto di prova pena l'illegittimità del recesso.

⚠ ATTENZIONE: qualora si intenda procedere con il recesso, fermo restando il rispetto di tutti i requisiti previsti, è preferibile attendere il decorso di almeno i 2/3 della durata complessiva del patto di prova di modo da consentire al lavoratore di essere valutato nelle relative attività. Tra le tante pronunce sul tema di segnala la sentenza del Tribunale di Pisa (n. 84 del 4 febbraio 2026) che ha accertato l'illegittimità del licenziamento in periodo di prova intimato a una lavoratrice al termine di un'assenza per malattia e infortunio, nonostante avesse svolto solamente 8 giornate di lavoro (su 60 giorni di prova), durata giudicata inadeguata e insufficiente sia per la dipendente al fine di dimostrare le proprie capacità che per il datore al fine di valutare la stessa.