

Data udienza 4 novembre 2025

Integrale

LAVORO ED OCCUPAZIONE - LICENZIAMENTO - INDIVIDUALE

REPUBBLICA ITALIANA

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO CIVILE

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. DORONZO Adriana - Presidente

Dott. LEONE Margherita Maria - Consigliere

Dott. RIVERSO Roberto - Consigliere

Dott. PAGETTA Antonella - Rel. Consigliere

Dott. BOGHETICH Elena - Consigliere

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso 25994-2024 proposto da:

Fe.Si., rappresentato e difeso dall'avvocato RI.BO.;

- ricorrente -

contro

AS.AZ. Spa, in persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentata e difesa dall'avvocato AN.CU.;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 2789/2024 della CORTE D'APPELLO di ROMA, depositata il 10/09/2024 R.G.N. 3293/2023;

udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del 04/11/2025 dal Consigliere Dott. ANTONELLA PAGETTA.

FATTI DI CAUSA

1. Con la sentenza in epigrafe indicata la Corte di appello di Roma ha confermato la sentenza di primo grado con la quale era stata respinta la domanda dell'odierno ricorrente intesa all'accertamento della nullità/inefficacia/illegittimità del licenziamento intimatogli, per mancato superamento del periodo di prova, in data 3 agosto 2022, da As.Az. Spa, società partecipata dal socio unico Regione Lazio.

2. Per la cassazione della decisione ha proposto ricorso Fe.Si. sulla base di due motivi; la parte intimata ha resistito con controricorso; entrambe le parti hanno depositato memoria.

3. All'esito della camera di consiglio, il Collegio si è riservato il deposito dell'ordinanza nel termine di sessanta giorni.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo di ricorso parte ricorrente deduce ex art. [360, comma 1 n.3 c.p.c.](#) [violazione degli artt. 2096, comma 3 c.c. e dell'art. 20 c.c.l.](#) As. denunciando errata applicazione del criterio di computo dei giorni di prova ai fini della durata minima necessaria per l'espletamento della prova prevista dal contratto collettivo e dal contratto individuale. Sostiene che, per come pacifico, al netto delle assenze dovute alla malattia, alle ferie ed alle giornate di festività non aveva neanche integralmente svolto il periodo di prova minimo di tre mesi di lavoro effettivo indicato nel contratto collettivo.

2. Il primo motivo di ricorso è fondato. La Corte di merito ha affermato che il solo decorso di cinque mesi dall'instaurazione del rapporto di lavoro con patto di prova consentiva di ritenere integrato il tempo minimo (pari a tre mesi, corrispondenti alla metà del periodo di prova fissato in sei mesi dalla norma collettiva) superato il quale in base alla norma collettiva il datore di lavoro poteva recedere per mancato superamento del patto di prova; l'assenza per malattia del lavoratore, per complessivi 51 giorni, comportante la sospensione del periodo di prova, poteva incidere sul compimento del periodo complessivo della durata della prova ma non assumeva rilievo sul dato oggettivo rappresentato dal decorso di cinque mesi, superiore quindi alla metà del complessivo periodo.

2.1. Il ragionamento decisorio della Corte di merito non è corretto in diritto. Come è noto la causa del patto di prova va individuata nella tutela dell'interesse comune alle due parti del rapporto di lavoro, in quanto diretto ad attuare un esperimento mediante il quale sia il datore di lavoro che il lavoratore possono verificare la reciproca convenienza del contratto, accertando il primo le capacità del lavoratore e quest'ultimo, a sua volta, valutando l'entità della prestazione richiestagli e

le condizioni di svolgimento del rapporto (tra le altre, [Cass. n. 15960/2005](#)). Questa Corte ha ripetutamente affermato che il potere di recesso connesso all'espletamento della prova deve essere esercitato in coerenza con la causa del relativo patto ed ha quindi escluso la validità del recesso per mancato superamento della prova qualora le modalità dell'esperimento non fossero risultate adeguate a consentire la effettiva verifica della reciproca convenienza ed in particolare, con riferimento alla posizione del lavoratore, ad accertare la capacità lavorativa del prestatore in prova; il recesso durante il patto di prova è stato inoltre ritenuto illegittimo qualora risultasse il perseguimento di finalità discriminatorie o altrimenti illecite, incombendo, comunque, sul lavoratore, l'onere di dimostrare la contraddizione tra recesso e funzione dell'esperimento medesimo ([Cass. 19558/2006](#), [Cass. n. 21586/2008](#)).

2.2. Tanto premesso, la affermazione della Corte di merito che ha mostrato di ancorare al solo dato oggettivo del superamento del periodo minimo contrattualmente stabilito la facoltà di recedere per la parte datoriale, senza riconoscere a tal fine rilievo alla sospensione del rapporto di lavoro in conseguenza della malattia del lavoratore per 51 giornate ed alla conseguente incidenza che tale periodo, tenuto conto inoltre del mancato espletamento dell'attività lavorativa nei periodi di ferie e festività, aveva potuto avere sull'effettivo dell'esperimento della prova, si pone in contrasto con le finalità dell'istituto e con la specifica causa del patto di prova. La Corte di merito non poteva arrestarsi al solo dato oggettivo del decorso dei cinque mesi dall'instaurazione del rapporto di lavoro ma doveva verificare se al momento del recesso vi era stato effettivo espletamento della prova per almeno i tre mesi contrattualmente previsti.

2.3. A tanto consegue la cassazione in parte qua della decisione con rinvio alla Corte di appello per il riesame della concreta fattispecie alla luce del principio richiamato.

3. Con il secondo motivo di ricorso parte ricorrente deduce ex [art. 360, comma 1 n. 3 c.p.c.](#), [violazione dell'art. 2096, comma 2 c.c. e dell'art. 2697 c.c.](#) in relazione alla corretta distribuzione dell'onere della prova concernente la effettiva assegnazione alle mansioni per le quali vi era stata assunzione con patto di prova.

3.1. Il secondo motivo di ricorso è infondato in quanto la sentenza impugnata nel porre a carico del lavoratore l'onere di dimostrare la mancata assegnazione delle mansioni risulta conforme alla giurisprudenza di questa Corte secondo la quale il licenziamento intimato nel corso o al termine del periodo di prova, avendo natura discrezionale, non deve essere motivato, neppure in caso di contestazione in ordine alla valutazione della capacità e del comportamento professionale del lavoratore stesso con la conseguenza che incombe sul lavoratore licenziato, che deduca in sede giurisdizionale la nullità di tale recesso, l'onere di provare, secondo la regola generale di cui all'[art. 2697 c.c.](#), sia il positivo superamento del periodo di prova, sia che il recesso è stato determinato da motivo illecito e quindi, estraneo alla funzione del patto di prova ([Cass. n. 1180/2017](#)).

4. Alla Corte di rinvio è demandato il regolamento delle spese del giudizio di legittimità.

P.Q.M.

La Corte accoglie il primo motivo di ricorso e rigetta il secondo. Cassa la sentenza impugnata in relazione al motivo accolto e rinvia alla Corte di appello di Roma, in diversa composizione alla quale demanda il regolamento delle spese di lite del giudizio di legittimità.

Così deciso in Roma nella camera di consiglio del 4 novembre 2025.

Depositato in Cancelleria il 25 dicembre 2025.