

Patto di prova e specificità mansioni: i limiti del rinvio al CCNL

La Cassazione Civile dichiara nullo il patto di prova che richiama un livello contrattuale privo di specifica declaratoria e ribadisce i limiti dell'onere probatorio nel licenziamento ritorsivo.

Federico Palumbo Diritto del Lavoro & Lavoro subordinato e licenziamenti 8 Ottobre 2026 Lettura 9 min

Stato della questione e quadro normativo aggiornato all'8 Ottobre 2026: Con l'ordinanza 31 maggio 2026, n. 17074, la Corte di Cassazione Civile interviene sul rigore formale dell'art. 2096 c.c., sancendo che il rinvio per *relationem* al CCNL è valido solo se investe la nozione classificatoria più analitica, e ribadendo il rigido onere probatorio dell'esclusività del motivo illecito nel licenziamento ritorsivo.

Abstract (Italiano)

L'ordinanza 31 maggio 2026, n. 17074 della Corte di Cassazione Civile interviene sul rigore formale richiesto dall'art. 2096 c.c. ai fini della validità del patto di prova nel contratto di lavoro subordinato. La Suprema Corte sancisce che la determinazione delle mansioni oggetto dell'esperimento può avvenire mediante rinvio *per relationem* alla contrattazione collettiva solo ove il richiamo investa la nozione classificatoria più analitica e puntuale. Qualora il livello di inquadramento contempli una pluralità di figure professionali disomogenee, la mancata specificazione del singolo profilo inficia la clausola di nullità radicale per indeterminatezza dell'oggetto, privando il recesso datoriale della natura *ad nutum* e riconducendolo al regime ordinario del licenziamento privo di giusta causa o giustificato motivo. Parallelamente, la pronuncia conferma i rigorosi criteri di riparto dell'onere probatorio in tema di licenziamento ritorsivo, la cui configurabilità esige l'efficacia determinativa esclusiva del motivo illecito ex art. 1345 c.c.

Abstract (English)

Order no. 17074 of 31 May 2026 of the Civil Court of Cassation addresses the formal requirements set forth by Article 2096 of the Italian Civil Code concerning probationary clauses in employment contracts. The Court established that referencing national collective agreements *per relationem* is legally valid only if it points to the most granular and detailed occupational profile. Where a

collective grading level encompasses heterogeneous professional roles, the omission of specific duties results in the nullity of the probationary clause due to lack of determinacy. Consequently, the employer is stripped of the right to terminate at will, subjecting the dismissal to statutory protections against unjustified termination. In addition, the Court reaffirmed strict evidentiary standards for retaliatory dismissals, requiring proof of the sole and decisive illicit motive under Article 1345 of the Civil Code.

Principio di Diritto / Massima Redazionale

In tema di patto di prova ex art. 2096 c.c., la causa negoziale risiede nella tutela dell'interesse di entrambe le parti a verificare la reciproca convenienza del rapporto di lavoro; tale funzione postula la specifica e preventiva determinazione scritta delle mansioni assegnate, onde consentire l'esperimento effettivo e l'adeguato controllo giudiziale sul potere di recesso datoriale. Il richiamo per relationem alle previsioni della contrattazione collettiva è legittimo solo se sufficientemente specifico e riferibile alla nozione classificatoria più dettagliata. Ne consegue che, qualora il livello retributivo del contratto collettivo accorpi una pluralità di figure professionali disomogenee, il mero rinvio al livello o a denominazioni generiche prive di riscontro nelle declaratorie integra la nullità della clausola per difetto di specificità, senza che la consapevolezza soggettiva del dipendente circa i compiti concreti possa supplire alla carenza del requisito formale.

Punti Chiave dell'Analisi

- **Causa negoziale dell'art. 2096 c.c.:** la finalità di consentire a entrambe le parti la reciproca sperimentazione presuppone la certezza preventiva dei compiti affidati.
- **Limiti del rinvio per relationem:** il richiamo alle declaratorie contrattuali collettive è nullo se operato nei confronti di categorie che accorpano profili eterogenei senza precisare la mansione concreta.
- **Irrilevanza della prassi di fatto:** la mera consapevolezza soggettiva maturata dal lavoratore nell'esecuzione materiale del rapporto non sana l'invalidità genetica della clausola scritta.
- **Regime sanzionatorio del recesso:** la nullità del patto di prova caduca la facoltà di recesso *ad nutum*, trasformando l'atto espulsivo in licenziamento ordinario privo di causale giustificativa.

- **Esclusività del motivo ritorsivo:** per invalidare il licenziamento ai sensi dell'art. 1345 c.c., incombe sul lavoratore l'onere di dimostrare l'intento ritorsivo quale unica ed esclusiva causa determinante del recesso datoriale.

01. La specificità delle mansioni nel patto di prova tra causa contrattuale e rinvio per *relationem*

Il tema della validità dell'accordo negoziale in materia di **patto di prova e specificità mansioni** rappresenta da tempo uno dei banchi di prova più delicati per la tenuta dogmatica dell'autonomia individuale nel diritto del lavoro. Con l'ordinanza 31 maggio 2026, n. 17074, la **Corte di Cassazione Civile** torna a ribadire l'inderogabilità della **forma scritta ad substantiam** e della **determinatezza oggettiva dei compiti** assegnati al prestatore, sancendo la **nullità della clausola** qualora il richiamo al contratto collettivo non consenta l'univoca e immediata individuazione della declaratoria professionale applicabile^[1]. La controversia originava dall'impugnazione promossa da un lavoratore assunto con lettera d'impegno recante la dicitura di impiegato di quinto livello con mansioni di supporto amministrativo, licenziato dopo poche settimane per asserito **mancato superamento dell'esperimento**.

1.1 — La funzione causale del periodo di prova e la certezza *ex ante* dell'oggetto

La ricostruzione teorica offerta dal collegio di legittimità fa perno sulla **causa negoziale tipica** delineata dall'art. 2096 del codice civile, consultabile su [Normattiva](#). Tale disposizione individua la ragion d'essere del patto nell'interesse comune a entrambi i contraenti di verificare la **reciproca convenienza del vincolo** negoziale: per il datore di lavoro, la verifica della **capacità professionale** e della diligenza del lavoratore; per quest'ultimo, la ponderazione dell'entità della prestazione richiesta e delle **condizioni concrete di lavoro**.

Affinché tale esperimento risponda alla sua funzione tipica e non trasmodi in uno strumento di mero arbitrio espulsivo, l'ordinamento esige che le mansioni oggetto del periodo di prova siano individuate con rigore fin dal **momento genetico della stipulazione**. La facoltà datoriale di esprimere una valutazione discrezionale sull'esito della prova presuppone, quale indefettibile contrappeso garantista,

che la prestazione da compiere sia **esattamente circoscritta ex ante**. In assenza di una puntuale perimetrazione dei compiti, il lavoratore verrebbe privato della facoltà di misurarsi con un **parametro valutativo certo**, risultando del pari precluso qualsiasi **controllo giudiziale sulla congruità** dell'esperimento realmente effettuato.

1.2 — I limiti del rinvio alle declaratorie collettive e l'accorpamento di profili eterogenei

La prassi delle assunzioni fa sovente ricorso alla tecnica della **specificazione per relationem**, rinviando al sistema di classificazione del personale previsto dal contratto collettivo nazionale applicato in azienda. Sul punto, l'ordinanza n. 17074/2026 recepisce e consolida il principio già tracciato dalla Corte di Cassazione Civile nell'ordinanza 12 ottobre 2021, n. 27785, ove si è ribadito che il rinvio alla fonte collettiva è valido ed efficace unicamente ove investa la **nozione classificatoria più dettagliata**^[2].

Qualora una determinata categoria o livello contrattuale racchiuda al proprio interno una pluralità di **profili professionali eterogenei e disomogenei** — come frequentemente accade nel settore del commercio e del terziario — la mera indicazione della categoria o del livello retributivo non soddisfa il **requisito di determinatezza** imposto dall'art. 2096 c.c. Nel caso sottoposto all'esame della Corte, il quinto livello del contratto collettivo del terziario accorpava un'estesa gamma di figure professionali e non contemplava affatto la dicitura di supporto amministrativo. La Suprema Corte ha pertanto respinto l'orientamento minoritario e permissivo che in passato aveva ritenuto sufficiente il mero inquadramento categoriale, statuendo che la **genericità del rinvio** travolge irrimediabilmente la **validità genetica del patto di prova**.

02. La dimensione genetica dell'accordo e l'inidoneità delle qualifiche generiche

L'analisi della struttura causale tra **patto di prova e specificità mansioni** esige una rigorosa distinzione concettuale tra la **fase genetica del consenso** e le dinamiche operative della successiva esecuzione del rapporto. Uno degli argomenti difensivi più ricorrenti nelle controversie di lavoro fa leva sulla presunta **consapevolezza di fatto** maturata dal lavoratore, il quale, nell'accettare l'impiego ed

eseguendo materialmente l'attività lavorativa, avrebbe comunque compreso il contenuto concreto delle mansioni assegnategli.

2.1 — L'unitarietà del rapporto e la natura accidentale della clausola di prova

La costante giurisprudenza di vertice insegna che il patto di prova non instaura un rapporto a sé stante né un contratto a termine speciale, ma integra una **clausola accessoria e accidentale** apposta a un rapporto di lavoro subordinato perfetto in tutti i suoi elementi costitutivi. Questo principio sistematico è stato recentemente riaffermato con forza dalla Corte di Cassazione Civile nell'ordinanza 2 febbraio 2026, n. 2145^[3]. In tale pronuncia la Corte ha sancito l'**assoluta unitarietà della fattispecie contrattuale** sin dalla sua origine genetica: la stipulazione a tempo indeterminato con clausola di prova non muta la propria natura sostanziale in caso di esito negativo dell'esperimento.

Proprio perché il rapporto contrattuale nasce come unitario e definitivo — con la clausola che incide esclusivamente sulla **facoltà temporanea di scioglimento unilaterale** senza preavviso — il rispetto delle prescrizioni di validità formale assume un rigore inderogabile. Se la clausola è invalida per **vizio genetico d'indeterminatezza**, essa viene espunta dal regolamento contrattuale lasciando integro il **sottostante rapporto a tempo indeterminato** ordinario, che si consolida fin dal primo giorno di impiego senza alcuna possibilità per il datore di lavoro di appellarsi alla **provvisorietà del vincolo negoziale**.

2.2 — L'insufficienza dei titoli specialistici e la necessaria analiticità dei compiti

Un secondo profilo di cruciale rilievo pratico attiene all'utilizzo di denominazioni professionali di derivazione anglosassone o qualifiche organizzative prive di una declaratoria espressa. L'arresto n. 17074/2026 si pone in piena continuità con quanto statuito dalla Corte di Cassazione Civile nella sentenza 20 febbraio 2023, n. 5264, concernente l'assunzione di un quadro con qualifica contrattuale di compratore specialistico nel settore alimentare^[4]. In quell'occasione la Corte chiarì che la mera attribuzione di un **titolo settoriale convenzionale**, ancorché peculiare e indicativo di un'area aziendale, non assolve all'obbligo di forma scritta qualora manchi la **descrizione analitica dei compiti operativi** o il rinvio a una **specifica declaratoria contrattuale** del CCNL.

La decisione del 2026 spazza via qualsiasi tentativo di sanatoria postuma basato su elementi extratestuali: l'accertamento compiuto dal giudice di merito circa la consapevolezza del lavoratore di svolgere attività burocratiche d'ufficio è stato ritenuto privo di valore giuridico sanante. Il **principio di specificità formale** opera su un piano rigorosamente oggettivo e documentale: la mancanza di chiarezza nel patto scritto non può essere surrogata dalla **condotta esecutiva materiale** né dalla prassi osservata nel corso delle prime giornate lavorative.

03. Conseguenze della nullità del patto e riparto dell'onere probatorio nel recesso ritorsivo

La caducazione del binomio tra **patto di prova e specificità mansioni** produce un impatto dirompente sul regime sanzionatorio applicabile al licenziamento intimato nel corso del periodo di esperimento. Una volta accertata la **nullità parziale della clausola** contrattuale ai sensi degli artt. 1418 e 1419 c.c., il recesso intimato dalla società perde la copertura dell'art. 2096 c.c. e degrada ad atto espulsivo ordinario, restando integralmente assoggettato alle **tutele generali contro il recesso ingiustificato**.

3.1 — Caducazione della libera recedibilità e ripristino delle tutele ordinarie contro il licenziamento

Qualora il patto di prova sia geneticamente nullo per difetto di determinazione dell'oggetto, l'atto con cui il datore di lavoro comunica il recesso per mancato superamento della prova non è assistito dalla facoltà di **recesso ad nutum**. Non ricorrendo una valida clausola condizionante, l'interruzione del rapporto integra un licenziamento a tutti gli effetti, che risulta ontologicamente **privo di giusta causa** ex art. 2119 c.c. o di **giustificato motivo soggettivo** ex artt. 1 e 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

Le conseguenze rimediali variano in ragione del regime applicabile al rapporto in base alla data di assunzione e alla dimensione occupazionale del datore di lavoro: dalla **tutela indennitaria o reintegratoria attenuata** del regime delle tutele crescenti previsto dal d.lgs. n. 23/2015, sino al regime dell'art. 18 della legge n. 300/1970 per le assunzioni anteriori al marzo 2015. L'accertamento della nullità del patto comporta dunque la **conversione ope legis del recesso** in licenziamento illegittimo

per **insussistenza della causale giustificativa**, aprendo la strada alle sanzioni risarcitorie o ripristinatorie.

3.2 — Il regime probatorio del motivo illecito determinante ex art. 1345

C.C.

Accanto alla censura di nullità del patto di prova, il lavoratore nel giudizio di legittimità concluso con l'ordinanza n. 17074/2026 aveva invocato la declaratoria di nullità del recesso per **motivo illecito determinante**, sostenendo che l'interruzione del rapporto fosse una ritorsione aziendale derivante dal rifiuto di una trasferta e dalla contemporanea richiesta di visita fiscale durante un'assenza per malattia. La Suprema Corte ha rigettato tale motivo di ricorso, confermando la rigorosa linea nomofilattica applicata dalla Corte di Cassazione Civile nell'ordinanza 6 luglio 2022, n. 21465^[5].

Ai sensi degli artt. 1345 e 1418 c.c., l'accoglimento della domanda di **nullità del licenziamento per ritorsione** impone la prova, posta a **carico esclusivo del lavoratore** ai sensi dell'art. 2697 c.c., che l'intento illecito o di rappresaglia abbia costituito la **causa unica, determinante ed esclusiva** del recesso datoriale. Ove emergano concorrenti fattori oggettivi o una comprovata frattura del vincolo fiduciario, non è consentito al giudice operare un bilanciamento comparativo tra causali diverse. Inoltre, la valutazione del compendio probatorio presuntivo costituisce una **valutazione riservata al giudice di merito**, preclusa al sindacato di legittimità in sede di Cassazione quando la motivazione risulti logicamente strutturata.

04. Considerazioni conclusive e ricadute operative nella redazione delle lettere di assunzione

L'approdo interpretativo ribadito dalla Cassazione in tema di **patto di prova e specificità mansioni** impone agli operatori del diritto e ai dipartimenti delle risorse umane una meticolosa revisione delle tecniche redazionali impiegate nella **contrattualistica d'assunzione**. Il tempo delle formule stereotipate o dell'affidamento implicito alla mera categoria di inquadramento retributivo è definitivamente tramontato: l'inserzione della clausola di prova esige un'attenta opera di **sartoria documentale preventiva**.

Nelle lettere di impegno e nei contratti individuali di lavoro subordinato, la tecnica del **rinvio per relationem** deve essere maneggiata con estrema cautela. Quando la contrattazione collettiva di categoria articola i propri livelli in molteplici profili operativi o impiegatizi, è essenziale indicare specificamente il profilo prescelto ovvero accludere un **allegato mansionario analitico** debitamente sottoscritto da entrambe le parti prima dell'avvio della prestazione. Qualsiasi formulazione generica o aperta, intesa a riservare al datore di lavoro la facoltà di impiegare il prestatore in compiti non predeterminati, determina la **nullità genetica della clausola** e la **perdita irreversibile dello scudo della libera recedibilità**.

In definitiva, l'ordinanza n. 17074/2026 conferma come il patto di prova non possa ridursi a una **clausola di stile** preordinata a preconstituire una facile via di fuga dal vincolo a tempo indeterminato. La **reciprocità causale della sperimentazione**, presidiata dal sindacato giudiziale, eleva la specificità delle mansioni a **baluardo della trasparenza negoziale**, imponendo all'imprenditore di definire a monte con chiarezza cosa si intenda valutare e al lavoratore di sapere con certezza su quale terreno professionale si giocherà il proprio futuro lavorativo.

Fonti Utilizzate

Normativa di riferimento

[Art. 2096 Codice Civile](#) — Assunzione in prova, requisito della forma scritta *ad substantiam* e facoltà di recesso delle parti.

[Art. 2103 Codice Civile](#) — Prestazione del lavoro, disciplina delle mansioni e inquadramento professionale.

[Art. 1345 Codice Civile](#) — Illiceità del motivo comune o determinante nella struttura negoziale.

[Artt. 1418 e 1419 Codice Civile](#) — Cause di nullità del contratto e regime della nullità parziale delle clausole contrattuali.

[Art. 2697 Codice Civile](#) — Regola generale sul riparto dell'onere probatorio nelle controversie civili e lavoristiche.

[Legge 15 luglio 1966, n. 604](#) — Norme sui licenziamenti individuali, requisiti di giustificatazza e disciplina del periodo di prova ex art. 10.

Giurisprudenza citata

1. **Cassazione Civile, ordinanza 31 maggio 2026, n. 17074** — La mancata indicazione specifica delle mansioni nel patto di prova ne determina la nullità ove il livello del CCNL accorpi profili eterogenei; l'intento ritorsivo richiede efficacia determinativa esclusiva. Esito: accoglie in parte e cassa con rinvio, rigetta nel resto Punto: 1.1-1.3
2. **Cassazione Civile, ordinanza 12 ottobre 2021, n. 27785** — Invalidità del patto di prova per rinvio generico al 5° livello del CCNL Commercio e superamento definitivo dell'orientamento permissivo. Esito: rigetta il ricorso Punto: 4.1
3. **Cassazione Civile, ordinanza 2 febbraio 2026, n. 2145** — Natura accidentale del patto di prova e carattere unitario del rapporto a tempo indeterminato sin dalla costituzione genetica. Esito: dichiara inammissibile il ricorso Punto: 7.1-7.3
4. **Cassazione Civile, sentenza 20 febbraio 2023, n. 5264** — Inidoneità della qualifica specialistica in lingua straniera priva di mansionario analitico o di riferimento al profilo contrattuale collettivo dettagliato. Esito: rigetta il ricorso Punto: 11
5. **Cassazione Civile, ordinanza 6 luglio 2022, n. 21465** — Riparto dell'onere probatorio nel licenziamento ritorsivo: necessaria esclusività del motivo illecito e incensurabilità del giudizio di merito. Esito: rigetta il ricorso Punto: 1



Federico Palumbo

Avvocato del Foro di Roma

Si occupa di diritto civile, diritto amministrativo e diritto del lavoro. Per Metodo Giuridico firma approfondimenti e note a sentenza sui profili sostanziali e processuali del contenzioso civile e amministrativo.