

Patto di prova e specificità delle mansioni: la Cassazione conferma la sufficienza del rinvio al CCNL

di P. Dui - 11 novembre 2025

1. Premessa

L'ordinanza della Corte di Cassazione, Sezione lavoro, n. 15326 del 9 giugno 2025, interviene nuovamente sul tema della validità del patto di prova, precisando che la specificità delle mansioni oggetto dell'esperimento può essere assicurata anche mediante rinvio alle declaratorie contrattuali collettive, purché tale rinvio sia puntuale e riferito al livello classificatorio più dettagliato. La sentenza si inserisce in una linea giurisprudenziale che, pur rigorosa nel garantire la trasparenza dell'accordo di prova, adotta un criterio realistico e coerente con le esigenze operative delle imprese, evitando interpretazioni eccessivamente formalistiche che svuoterebbero di funzionalità l'istituto.

2. I fatti di causa

La vicenda trae origine dal licenziamento per mancato superamento del periodo di prova intimato, il 2 marzo 2020, da una Società Cooperativa Sociale Integrata a una lavoratrice assunta con mansioni di *operatrice di contact center e di back office*. La dipendente impugnava il recesso, deducendo la nullità del patto di prova inserito nel contratto individuale di lavoro, poiché – a suo dire – l'indicazione delle mansioni era troppo generica e incongruente rispetto all'attività effettivamente svolta. Il contratto richiamava, infatti, il profilo professionale C1 della categoria C del CCNL per le cooperative sociali, che riguarda funzioni di tipo socio-sanitario e assistenziale, mentre la lavoratrice era impiegata in un contesto informatico presso la committente XX, per la realizzazione dell'Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente.

Il Tribunale di Roma rigettava il ricorso, ritenendo il patto valido. La Corte d'appello confermava la decisione, richiamando una precedente pronuncia dello stesso giudice (sentenza n. 3741/2022) concernente la medesima azienda, in cui era stato ritenuto sufficiente, ai fini della validità del patto, il riferimento al profilo professionale previsto dal CCNL e alle mansioni specificate nel contratto individuale.

La lavoratrice ricorreva in Cassazione, denunciando violazione dell'art. 2096 c.c. per mancanza di specificità e per difformità tra mansioni indicate e mansioni concretamente svolte.

3. La questione giuridica

La questione sottoposta al vaglio della Corte di legittimità riguarda i requisiti di validità del patto di prova e, in particolare, se la mera indicazione del livello contrattuale e del profilo professionale CCNL sia sufficiente a individuare con precisione le mansioni oggetto della prova, o se sia necessaria una descrizione più dettagliata delle attività da svolgere.

Il tema è di grande rilievo pratico: da un lato, il patto di prova, per la sua funzione "sperimentale", deve fondarsi su un contenuto chiaro, tale da consentire la verifica della reciproca convenienza del contratto; dall'altro, non può essere interpretato in modo da imporre rigidità formali incompatibili con l'organizzazione del lavoro moderna, in cui le mansioni vengono spesso definite in modo standardizzato e per relationem ai profili contrattuali collettivi.

Segnatamente, la categoria C1) (ex 4° livello) riportava la seguente esposizione cumulativa ed alquanto eterogenea: “*Operaia/o specializzata/o, cuoca/o, autista con patente D/K, autista soccorritrice/ore, autista accompagnatrice/ore, impiegata/o d'ordine, animatrice/ore senza titolo, assistente domiciliare e dei servizi tutelari, operatrice/ore socio-assistenziale, addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o formata/o, operatrice/ore tecnico dell'assistenza, istruttrice/ore di attività manuali ed espressive, istruttrice/ore di nuoto, guida*”. Il tutto era innestato nella “*Area/categoria C - Lavoro specializzato, servizi qualificati alla persona in ambito socio-assistenziale e socio-sanitario*”.

4. La decisione della Cassazione

La Corte di Cassazione ha respinto il ricorso, ritenendo valido il patto di prova e confermando la sentenza d'appello.

La Corte ha ribadito, innanzitutto, la funzione del patto di prova, consistente nella tutela dell'interesse di entrambe le parti a sperimentare la reciproca convenienza del rapporto. Per evitare che tale funzione venga frustrata, il patto deve contenere un'indicazione sufficientemente specifica delle mansioni in relazione alle quali deve svolgersi l'esperimento.

Tale indicazione – afferma la Corte – può risultare anche da un rinvio alle declaratorie del contratto collettivo, purché tale richiamo sia circostanziato e riferito al livello o al profilo professionale più dettagliato, e non genericamente alla categoria.

A sostegno, la Corte richiama una consolidata linea di precedenti: Cass. n. 3451/2000, che individua nella specificità delle mansioni il presupposto di legittimità del patto; Cass. n. 9597/2017, che impone l'indicazione di compiti esattamente identificati; e le successive Cass. 11722/2009, 27785/2021 e 5264/2023, secondo cui il rinvio alle declaratorie del CCNL è ammissibile se puntuale e coerente con il profilo professionale.

Nel caso in esame, il contratto individuale indicava chiaramente la qualifica di *operatrice di contact center e di back office* e rinviava al profilo C1 del CCNL delle cooperative sociali, identificando il livello e la categoria di appartenenza. La Corte d'appello, consapevole dei principi appena richiamati, aveva accertato la corrispondenza tra le mansioni indicate nel contratto e quelle effettivamente espletate, ritenendo così rispettato il requisito di specificità.

La Suprema Corte ha ritenuto tale apprezzamento insindacabile in sede di legittimità, trattandosi di valutazione di fatto fondata su un accertamento conforme nei due gradi di merito (c.d. “doppia conforme”).

5. I principi affermati

La decisione ribadisce e consolida tre principi centrali in tema di patto di prova:

1. La causa del patto di prova risiede nell'interesse reciproco delle parti a verificare la convenienza del rapporto; per tale motivo, il patto è nullo se manca l'indicazione delle mansioni oggetto dell'esperimento (Cass. n. 3451/2000).
2. La specificità delle mansioni non richiede una descrizione analitica, ma deve essere tale da consentire di individuare con chiarezza il contenuto della prestazione, al fine di permettere una verifica effettiva del suo esito (Cass. n. 9597/2017).

3. Il rinvio al CCNL è idoneo a garantire la specificità, se effettuato con riferimento a un profilo professionale dettagliato e coerente con le mansioni effettive (Cass. nn. 11722/2009, 27785/2021, 5264/2023).

La Corte aggiunge che l'accertamento sulla coerenza tra mansioni dichiarate e mansioni effettivamente assegnate è riservato al giudice di merito, il cui giudizio, se logicamente motivato, non può essere oggetto di censura in Cassazione.

6. Considerazioni sistematiche

L'ordinanza conferma l'approccio equilibrato della giurisprudenza di legittimità in materia di patto di prova. L'esigenza di certezza e di tutela del lavoratore – che si traduce nella necessità di una chiara individuazione dell'oggetto della prova – non deve degenerare in formalismo. Il rinvio alle classificazioni collettive risponde a una logica di efficienza e di uniformità, che risulta particolarmente funzionale nei settori caratterizzati da mansioni standardizzate e ripetitive, come quello dei servizi e del contact center, in cui l'individuazione analitica delle singole attività risulterebbe spesso impraticabile.

Al tempo stesso, la Corte non rinuncia a presidiare la ratio di tutela dell'art. 2096 c.c.: il patto di prova non può essere utilizzato come strumento elusivo delle garanzie contro il licenziamento, né può coprire attività del tutto diverse da quelle indicate nel contratto. La specificità delle mansioni serve proprio a impedire che la prova si svolga su attività estranee all'oggetto dell'assunzione.

La pronuncia è significativa anche sotto il profilo metodologico: ribadendo i limiti del sindacato di legittimità, la Cassazione riafferma che la valutazione sulla coerenza delle mansioni è questione di fatto, non sindacabile se congruamente motivata. Si tratta di un ulteriore passo nella direzione di un controllo di legittimità più selettivo e rispettoso del giudizio di merito.

Sull'argomento possono richiamarsi F. Collia – F. Rotondi, *Commento a Trib. Roma 25 novembre 2023*, in *Lav. giur.*, 2024, 3, 311; F. Pisani, *La specificità del patto di prova e il rinvio alla contrattazione collettiva*, in *Lav. Giur.*, 2023, 3, 292; F. Meiffret, *Il patto di prova nullo per indeterminatezza dell'oggetto*, in www.rivistalabor.it, 6 marzo 2023; D. Bellini, *Se il patto di prova non è specifico il recesso ad nutum non basta*, *ivi*, 16 dicembre 2021.

Come è noto, ai sensi dell'art. 96 disp. att. c.c., il datore di lavoro ha l'obbligo di far conoscere al prestatore di lavoro, al momento dell'assunzione, la categoria e la qualifica che gli sono assegnate in relazione alle mansioni per cui è stato assunto e, ora, anche il livello di inquadramento ai sensi dell'art. 4, d.lgs. 104/2022, s.m.i. Un'eccessiva espansione del principio di specificità dell'indicazione delle mansioni assegnate comporterebbe inevitabilmente una compressione dei poteri datoriali, su tutti quelli contenuti nell'art. 2103 c.c.

Il livello di specificità che deve contraddistinguere l'indicazione delle mansioni nel patto di prova va anche esaminato in relazione al criterio di determinabilità delle mansioni esigibili da parte del datore di lavoro.

I due concetti sembrano coincidere se si prende in considerazione la singola qualifica indicata nelle mansioni di assunzione, che deve ritenersi un riferimento sufficientemente idoneo anche per il patto di prova in quanto, come è noto, la qualifica è ritenuta un'espressione riassuntiva dell'insieme delle mansioni pattuite, individuate con riferimento non ad elementi og-

gettivi (compiti), ma ad una qualità del soggetto (la capacità di svolgere compiti). Per questo la qualifica è stata definita la “variante semantica” di “attività convenuta”. Anche la giurisprudenza sembra orientata in tal senso, ritenendo sufficiente il chiaro e specifico riferimento alla qualifica, stante la correlazione esistente tra mansioni e qualifica. È pur vero che la Cassazione fa riferimento al “singolo profilo” previsto dal contratto collettivo; tuttavia, il profilo professionale altro non è (e non potrebbe essere) che la singola qualifica.

Questa coincidenza, però, viene meno quando nel contratto di assunzione vi è il riferimento al solo livello di inquadramento. Se quest’ultimo, infatti, secondo alcune teorie, può costituire criterio di determinabilità dell’oggetto del contratto alla luce del nuovo testo dell’art. 2103, comma 1, c.c., come lo era il criterio dell’equivalenza del precedente testo della norma, la giurisprudenza prevalente non ritiene che sia invece un criterio sufficiente per il requisito della specificità delle mansioni oggetto del patto di prova, in quanto afferma che, se la categoria di un determinato livello accorpi una pluralità di profili, è necessaria l’indicazione del singolo profilo. Di qui la non coincidenza tra l’ampiezza delle mansioni esigibili unilateralmente dal datore di lavoro e quelle oggetto del patto di prova.

In relazione al nuovo comma 1 dell’art. 2103 c.c., alcuni dei suddetti problemi dovrebbero ritenersi superati. Infatti, se in precedenza il criterio di equivalenza era dotato di una maggiore specificità, andando a circoscrivere mansioni che comunque rientravano nel bagaglio professionale del lavoratore, non altrettanto si può affermare del livello di inquadramento, giacché tali classificazioni raggruppano normalmente una pluralità di attività che possono essere assai eterogenee tra loro e che, quindi, non possiedono i requisiti di specificità richiesti dal criterio di determinabilità dell’oggetto del contratto, ai sensi dell’art. 1346 c.c. (in questi termini, dettagliatamente, F. Pisani, *op.cit.*, 296).

7. Implicazioni operative

Dal punto di vista applicativo, la sentenza fornisce indicazioni concrete per la redazione dei contratti di lavoro:

- il datore di lavoro deve garantire che il patto di prova contenga almeno il riferimento al profilo professionale CCNL e una descrizione sintetica ma coerente delle mansioni da svolgere;
- il lavoratore potrà contestare la validità del patto solo dimostrando una mancanza effettiva di corrispondenza tra mansioni indicate e attività svolte, non potendo invocare meri scostamenti terminologici o interpretazioni soggettive.

Tale equilibrio rafforza l’affidabilità del patto di prova come strumento di selezione e verifica delle capacità professionali, preservando al contempo la trasparenza contrattuale e il rispetto della buona fede.

8. Conclusione

Con l’ordinanza n. 15326/2025, la Corte di Cassazione conferma la validità del patto di prova fondato su un rinvio al profilo professionale del CCNL, purché il riferimento sia preciso e coerente. La decisione, coerente con la giurisprudenza precedente, consolida un principio di equilibrio tra tutela del lavoratore e libertà organizzativa dell’impresa.

La specificità richiesta dall'art. 2096 c.c. non implica un formalismo esasperato, ma una concreta identificabilità delle mansioni oggetto della prova: un approccio funzionale e realistico, che garantisce certezza, buona fede e trasparenza nella fase di avvio del rapporto di lavoro.

Pasquale Dui, avvocato in Milano e professore a contratto nell'Università degli Studi di Milano-Bicocca

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 9 giugno 2025, n. 15326](#)