



MMBA

STUDIO LEGALE
MARESCA, MORRICO, BOCCIA & ASSOCIATI

N.9
SETTEMBRE 2026
LA NEWSLETTER MMBA
STUDIO LEGALE

EVOLUZIONI NORMATIVE E ORIENTAMENTI GIURISPRUDENZIALI



03

GIURISPRUDENZA

CASS. 31.7.2026 N. 24350

INCENTIVO ALL'ESODO E TRASFERIMENTO DI AZIENDA

CASS. 31.7.2026 N. 24339

CAMBIO APPALTO E OBBLIGHI DI ASSUNZIONE

T CIVITAVECCHIA 27.8.2026

SUL DIRITTO ALLA COSTITUZIONE DI RSA

T MILANO 15.6.2026

SUL PATTO DI PROVA

12

MMBA INSIGHTS

FOCUS, NEWS E APPUNTAMENTI

13

MMBA WORLD

SOCIAL & CONTATTI

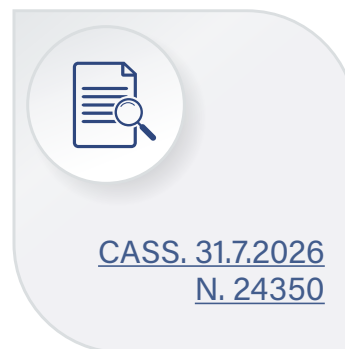
GIURISPRUDENZA

INCENTIVO ALL'ESODO E TRASFERIMENTO DI AZIENDA
(CASS. 31.7.2026 N. 24350)

Nella sentenza in commento, la Corte di Cassazione affronta il tema delle somme che possono essere considerate quale aliunde perceptum nell'ipotesi di trasferimento di ramo d'azienda dichiarato giudizialmente illegittimo.

La vicenda trae origine da una cessione di ramo d'azienda che, a fronte dell'impugnazione del lavoratore interessato, era stata dichiarata illegittima. Nel caso specifico, il lavoratore aveva proseguito la propria attività alle dipendenze della cessionaria; nelle more del giudizio incardinato per impugnare la legittimità della cessione, la cessionaria aveva avviato una procedura di mobilità e il rapporto si era risolto a seguito della sottoscrizione di un accordo conciliativo, a fronte della corresponsione di una somma a titolo di incentivo all'esodo. Solo in seguito era stata dichiarata l'illegittimità della cessione e, conseguentemente, era stata ordinata la reintegra del lavoratore presso il cedente.

A fronte della dichiarata illegittimità della cessione, l'interessato aveva agito in via monitoria per ottenere le somme maturate tra la cessione e la reintegra alle dipendenze del cessionario e la Corte d'Appello, nel determinare tale importo, aveva detratto – oltre al trattamento retributivo



erogato dalla cessionaria – anche la somma riconosciuta a titolo di incentivo all'esodo, ritenendolo un vantaggio economicamente collegato alla vicenda traslativa e, quindi, rilevante ai fini della compensatio lucris cum damno.

La Suprema Corte, nell'esaminare l'impugnazione del lavoratore avverso la decisione del Giudice del gravame, affronta tre temi: la struttura del rapporto di lavoro in caso di cessione di ramo d'azienda poi dichiarata illegittima ai sensi dell'art. 2112 c.c.; la distinzione tra credito risarcitorio e credito retributivo; i limiti applicativi della compensatio lucris cum damno e dell'aliunde perceptum.

Dopo aver premesso che i crediti vantati dai lavoratori per effetto del mancato ripristino del rapporto di lavoro da parte della cedente hanno natura retributiva e non più risarcitoria, così come affermato dalle Sezioni Unite nella sentenza n. 2990/2018 e dalla Corte Costituzionale nella pronuncia n. 29/2019, con riferimento alla prima questione la Corte di Cassazione – richiamando un orientamento consolidato in materia (cfr. sul punto Cass. n. 35982/2021; Cass. n. 14712/2024) – precisa che, nell'ipotesi in cui sia



accertata giudizialmente l'illegittimità della cessione di ramo d'azienda, il rapporto di lavoro che lega il dipendente transitato alle dipendenze del cessionario con quest'ultimo deve considerarsi instaurato solo in via di fatto. Conseguentemente, le vicende relative ad esso – tra cui anche la cessazione – non possono essere considerate idonee ad incidere sul rapporto di lavoro con il soggetto cedente che deve considerarsi ancora in essere, seppure quiescente fino alla dichiarazione di inefficacia della cessione e, pertanto, non possono comprimere il diritto del lavoratore illegittimamente ceduto a percepire le retribuzioni a lui spettanti in forza di tale rapporto.

In conseguenza di quanto sopra precisato, la Corte chiarisce che “il lavoratore ha diritto, nei confronti della cedente, al risarcimento del danno per il periodo che intercorre dalla cessione, o meglio dalla messa in mora (su cui v. Cass. n. 19042 del 2024), fino alla sentenza dichiarativa della nullità o illegittimità della cessione, con detraibilità dell'aliunde perceptum; per il periodo successivo alla sentenza che accerta l'illegittimità della cessione sussiste, invece, in capo al datore cedente che, nonostante l'offerta della prestazione, non abbia ottemperato al comando giudiziale di ripristino del rapporto lavorativo, giuridicamente rimasto in vita, l'obbligo di pagamento delle retribuzioni. In tal caso, data la natura retributiva e non risarcitoria delle somme da erogarsi ai lavoratori da parte del cedente inadempiente, non trova applicazione il principio della compensatio lucri cum damno su cui si fonda la detraibilità di quanto altrimenti percepito (Cass. 21160 del 2019; Cass. n. 14712 del 2024)”.

In tema di compensatio lucri cum damno, la sentenza richiama la pronuncia n. 12565 del 2018 delle Sezioni Unite che – nel delineare il perimetro e il contenuto di tale istituto – ha ritenuto che il danno risarcibile costituisca il risultato di una valutazione globale degli effetti dell'evento dannoso. Pertanto, se quest'ultimo – oltre al nocumento – arreca anche un vantaggio, è necessario effettuare una riduzione del risarcimento commisurata a tale vantaggio, in quanto il danno non può costituire fonte di lucro e il ri-

sarcimento non può né superare l'interesse leso, né costituire una fonte di arricchimento ingiustificato, stante anche la previsione dell'art. 1223 cod. civ., che stabilisce che il risarcimento del danno deve comprendere la perdita subita dal danneggiato e il mancato guadagno, in quanto siano conseguenza immediata e diretta del fatto illecito. Tale norma implica, in linea logica, che nell'accertamento degli effetti pregiudizievoli derivanti dal fatto illecito si debba tenere conto anche degli eventuali vantaggi ad esso collegati, in applicazione della regola della causalità giuridica.

A tale istituto, secondo quanto chiarito dalla sentenza qui commentata, deve essere ricondotta anche la disciplina dell'aliunde perceptum così come delineata dall'art. 18 co. 2 e 4 L. 300/1970 così come modificato dalla L. 92/2012, in ragione della quale le somme percepite dal lavoratore nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, debbono essere dedotte dall'indennità risarcitoria.

La Suprema Corte, tuttavia, ha ritenuto che la somma versata a titolo di incentivo all'esodo, ai sensi e per gli effetti dell'art. 12, l.n. 153/1969, come modificato dall'art. 6 del d.lgs. n. 314/1997 e dell'art. 4, comma 2 bis, del d.l.n.173/1988 convertito in l. n. 291/1988, non possa essere considerata quale legittima compensazione del danno, in quanto l'istituto in questione “induce a computare solo le conseguenze vantaggiose che appartengano alla serie causale dell'illecito e non quelle che abbiano una autonoma fonte e trovino nell'illecito solo un coefficiente occasionale”.

Nel caso di specie, secondo quanto affermato nella sentenza in commento, l'incentivo all'esodo non trova causa nell'illegittima cessione così come avviene per il trattamento retributivo che costituisce il corrispettivo della prestazione lavorativa destinata alla cedente, ma nella risoluzione del rapporto di lavoro con la cessionaria, in quanto è finalizzato a compensare il danno derivante dalla sua cessazione.

Pertanto, secondo quanto conclude la Corte di Cassazione, la somma in questione non può essere considerata in relazione causale con la cessione di ramo d'azienda.

CAMBIO APPALTO E OBBLIGHI DI ASSUNZIONE (CASS. 31.7.2026 N. 24339)

Con la sentenza in commento, la Corte di Cassazione chiarisce un punto importante nei cambi di appalto nel settore della logistica, del trasporto, delle merci e delle spedizioni: il passaggio dei lavoratori alla nuova impresa è la regola, ma non vale automaticamente per chi ricopre una posizione apicale.

La vicenda trae origine dalla domanda proposta da un lavoratore con funzioni di coordinatore di magazzino, impiegato da oltre sei mesi nell'appalto, il quale aveva chiesto di essere assunto direttamente dalla società subentrante.

Nello specifico, la sua richiesta si fondava sull'art. 42 bis, comma 9, del CCNL Logistica, Trasporto, Merci e Spedizioni, che tutela la continuità del lavoro quando cambia l'azienda che svolge il servizio.

La società subentrante aveva però rifiutato l'assunzione, giustificando il diniego con la posizione apicale ricoperta dal lavoratore, ritenuta ricompresa nella previsione derogatoria dell'art. 42 bis, comma 9, del CCNL Logistica, Trasporto, Merci e Spedizioni.

La norma contrattuale citata mira ad evitare che il cambio di appalto faccia perdere il posto alle persone già impiegate nel servizio: in linea generale, i lavoratori devono quindi passare direttamente alle dipendenze della nuova azienda. La stessa norma prevede però un'eccezione per le figure di vertice.

Per queste posizioni, la nuova impresa conserva la libertà di decidere se procedere o meno all'assunzione, perché deve poter organizzare autonomamente la propria struttura e scegliere chi affidare ai ruoli più delicati. Non basta, quindi, che il lavoratore abbia prestato la propria attività nell'appalto precedente per vantare sempre il diritto al trasferimento automatico.

L'art. 42 bis, comma 9 del contratto collettivo, dunque, prevede il passaggio diretto alle dipendenze dell'appaltatore subentrante di tutti i lavoratori impiegati nell'appalto, ma introduce



una clausola di salvezza funzionale al rispetto dell'autonomia organizzativa dell'azienda subentrante con riguardo alle posizioni apicali e alle innovazioni tecnologiche.

Nel caso esaminato, la Cassazione ha confermato che il lavoratore aveva effettivamente una posizione di vertice e che, per tale ragione, non poteva pretendere il passaggio automatico alla società subentrante ed ha valorizzato, a tal fine, un elemento indiziario rappresentato da un patto di non concorrenza sottoscritto in precedenza. La Suprema Corte ha confermato, infatti, la correttezza della valutazione compiuta dai giudici del gravame in relazione al patto di non concorrenza: anche se, nel caso trattato, il patto era scaduto o invalido e non produceva quindi più obblighi, la Corte ha ritenuto che esso potesse essere utilizzato quale dato indiziario nella ricostruzione del ruolo concretamente svolto dal lavoratore. Il patto, pertanto, può concorrere - insieme agli altri elementi di causa - a dimostrare la percezione aziendale della rilevanza strategica dell'incarico; non può tuttavia trasformarsi, da solo, in prova della natura apicale della posizione, dovendo essere sempre verificato alla luce delle mansioni concretamente svolte e dell'effettivo grado di autonomia, coordinamento e accesso a risorse sensibili.

In conclusione, la decisione è destinata ad ave-

re ricadute concrete per entrambe le parti del rapporto. I lavoratori che svolgono funzioni di coordinamento, titolari di responsabilità operative rilevanti o con accesso a dati e informazioni sensibili, non sono automaticamente esclusi dalla tutela prevista in sede di cambio di appalto: possono tuttavia esserlo qualora le mansioni concretamente svolte rivelino un effettivo ruolo apicale. Per le imprese subentranti, la sentenza conferma la facoltà di valutare con margini di discrezionalità l'assunzione di tali figure, a condizione però che la scelta si fondi sull'attività realmente prestata e su esigenze organizzative concrete e verificabili, e non su mere denominazioni di ruolo.

In sintesi, la garanzia del passaggio dei dipendenti costituisce il cardine della disciplina contrattuale, ma deve necessariamente coesistere con l'autonomia organizzativa della società subentrante, in special modo quando vengano in rilievo posizioni di vertice ovvero scelte produttive o tecnologiche idonee a incidere sulla struttura del servizio.



RAPPRESENTATIVITÀ E DIRITTO ALLA COSTITUZIONE DI RSA (T. CIVITAVECCHIA 27.8.2026)

T. CIVITAVECCHIA
27.8.2026



Con il decreto n. 10885 del 27 agosto 2026, il Tribunale di Civitavecchia si pronuncia sul tema del diritto alla costituzione di RSA, stabilendo che, per riconoscere al sindacato il diritto a costituirsi, serve una prova rigorosa e puntuale della rappresentatività sindacale.

Il Giudice Unico ha respinto il ricorso di un sindacato che chiedeva di costituire una RSA in una società di servizi aeroportuali ritenendo non dimostrata, da parte dell'O.S. ricorrente ex art. 28 l.n. 300/1970, il requisito cui l'art. 19 dello Statuto, come modificato nel tempo.

La vicenda trae origine dalla richiesta del Sindacato di costituire una RSA. Richiesta che era stata respinta dal datore di lavoro che contestava la sussistenza, in capo alla O.S. richiedente, dei presupposti per tale riconoscimento. Ne seguiva un contenzioso giudiziale in cui il Sindacato lamentava la antisindacalità del rifiuto.

A sostegno della domanda, in particolare, l'O.S. deduceva:

- di aver diritto alla costituzione di una RSA in quanto comparativamente più rappresentativo sul piano nazionale nel settore di trasporti e comunque in quello dei trasporti aerei, deducendo il numero di iscritti e di sedi regionali e provinciali;
- di aver sottoscritto diversi CCNL del settore.

Il Tribunale di Civitavecchia ha respinto la domanda sulla base delle seguenti argomentazioni:

- ai fini della rappresentatività non rileva il numero di iscritti, peraltro contestato, né delle sedi;
- mentre non decisiva è l'argomentazione relativa alla sottoscrizione di alcuni CCNL del settore, non avendo l'O.S. dedotto la sussistenza del diritto alla costituzione di RSA, di cui assume la violazione, sulla base dell'art. 19, lett. b).

Il Tribunale, con il decreto in commento, si cimenta nell'ardua impresa di dare continuità alla sentenza della Corte Costituzionale del n. 156 del 2025 proponendo dei criteri il più possibile oggettivi per individuare, in assenza di definizioni certe da parte della Corte Costituzionale e di un intervento legislativo mirato, come auspicato dalla stessa Corte, la maggiore rappresentatività oggi richiesta dall'art. 19, lett. a).

A tal fine, il Giudice di Civitavecchia ricostruisce la disciplina come modificata nel tempo.

Come ricordato dal Tribunale nel decreto in commento, l'art. 19 dello Statuto prevedeva, inizialmente, che Rappresentanze sindacali aziendali potessero essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito:

- a) delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
- b) delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva.

A seguito del referendum abrogativo, la lett. a) veniva espunta dal sistema; mentre sulla lett. b) interveniva la Corte Costituzionale, con la sentenza del 23 luglio 2013, n. 231, dichiarando l'art. 19 incostituzionale nella parte in cui non prevedeva che la rappresentanza sindacale aziendale potesse essere costituita anche nell'ambito di associazioni sindacali che, pur non firmatarie dei contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, avessero comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi contratti, quali rappresentanti dei lavoratori dell'azienda"; senza tuttavia modificare, se non nei limiti della decisione assunta, la nozione di rappresentatività delle OO.SS.

Recentemente, la Corte Costituzionale, con la sentenza n. 156 del 2025 è tornata nuovamente a pronunciarsi sull'art. 19, dichiarandone l'illegittimità costituzionale, nella parte in cui non prevede che le rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva anche nell'ambito delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, oltre che nell'ambito di associazioni che hanno partecipato alla negoziazione di contratti collettivi applicati (come sancito da Corte Cost., n. 231/2013).

La Corte costituzionale (Sent. 156/2025) ha aperto le RSA ai sindacati "comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale". Nemmeno con tale decisione, tuttavia, la Corte detta criteri oggettivi cui ancorare la maggiore rappresentatività ritenuta rilevante ai fini del riconoscimento del diritto alla costituzione di RSA.

Ma quando il giudice cerca il metro per misurare quella rappresentatività, trova solo rinvii: le norme che usano la formula — dal 1989 fino al nuovo art. 7 della legge sul salario giusto — non dicono mai come si misura. Nessuna soglia, nessuna banca dati, nessuna procedura. Lo riconosce il decreto stesso laddove si riferisce a "limitate indicazioni", che comportano il rischio di "applicazioni eccessivamente diversificate con grave lesione del principio di certezza del diritto".

Di qui il tentativo del Tribunale di Civitavecchia di dare un contenuto certo alle indicazioni della Corte cercando un appiglio nell'ordinamento secondo le indicazioni della Corte.

Esclusa la rilevanza di alcune norme (art. 8, comma 1 d.l.n. 138/2011, 138 relativo ai contratti di prossimità; art. 51, comma 1, d.lgs. n. 81/2015 riguardo l'integrazione pattizia della tipologia contrattuale), il Tribunale ravvisa nell'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 276/2003 nell'ambito della disciplina dettata dal decreto come contrasto al fenomeno del dumping contrattuale, la norma che consente di "affermare che la rappresentatività comparata deve essere verificata con riferimento al settore in cui operano i lavoratori dei cui diritti si discute e all'attività dagli stessi espletata".

Prosegue, quindi, il Tribunale richiamando l'art. 1,

d.l. n. 338/1989 in tema di retribuzione imponibile ai fini contributivi ed alla interpretazione autentica dettata dall'art. 2, comma 25, l.n. 549/1995 per sottolineare l'importanza del riferimento alla specifica attività svolta dai lavoratori; ed ancora l'art. 7, comma 4, d.l.n. 248/2007 sul lavoro irregolare nelle società cooperative; nonché l'art. 7, comma 2, d.l.n. 62/2006 sul giusto salario.

Sulla base di tali premesse conclude per il rigetto del ricorso per non aver l'O.S. ricorrente fornito rigorosa dimostrazione di essere in possesso del requisito della maggiore rappresentatività, ponendo a carico della ricorrente l'onere della prova.

In tale operazione, tuttavia, il Tribunale richiama fonti normative per il vero dettate per altro scopo e che non contengono in ogni caso una definizione di maggiore rappresentatività, anche se è apprezzabile lo sforzo compiuto del Giudice di dare un contenuto alla previsione di legge come modificata nel tempo e ritoccata dalla Corte Costituzionale. Ma rimane il dubbio della certezza del diritto, che solo un intervento normativo potrebbe dissipare e che potrebbe trarre origine dalle iniziali indicazioni della sentenza della Corte costituzionale n. 231/2013 al cui interno si poteva distinguere tra la declaratoria d'illegittimità costituzionale che ha colpito direttamente l'art. 19, lett. b) ed il monito, avente ad oggetto questa stessa disposizione, riportato nell'ultima parte della motivazione relativo al medesimo art. 19, lett a), con cui la Corte rimetteva al legislatore il compito di provvedere a conformare a Costituzione l'art. 19, limitandosi a prospettare alcune possibili soluzioni utilizzabili a questo fine, quali: a) la "valorizzazione dell'indice di rappresentatività costituito dal numero degli iscritti"; b) l'"introduzione di un obbligo a trattare con le organizzazioni sindacali che superino una determinata soglia di sbarramento"; c) "l'attribuzione al requisito previsto dall'art. 19 dello Statuto dei lavoratori del carattere di rinvio generale al sistema contrattuale e non al singolo contratto collettivo applicato nell'unità produttiva vigente"; d) o infine il "riconoscimento del diritto di ciascun lavoratore ad eleggere rappre-

sentanze sindacali nei luoghi di lavoro".

Il ragionamento della Corte muoveva dalla condivisione dell'assetto referendario, cioè che la costituzione della R.S.A. e l'esercizio dei diritti sindacali ad essa attribuiti ben possono essere riservati ai soli sindacati dotati di un'effettiva rappresentatività. Sulle medesime basi si colloca il ragionamento del Tribunale di Civitavecchia che, tuttavia, contiene ancora richiami non dotati della necessaria certezza per una applicazione generalizzata del principio.



SPECIFICITÀ DEL PATTO DI PROVA E LEGITTIMITÀ DEL RECESSO (T. MILANO 15.6.2026)

La sentenza del Tribunale di Milano, Sezione Lavoro, del 15.6.2026, affronta il caso di un licenziamento per mancato superamento del patto di prova apposto a un contratto di lavoro a tempo indeterminato di un impiegato con inquadramento nel I° livello del Ccnl Commercio e funzioni di Sales Manager. Il contenzioso deciso con la sentenza in commento, più nello specifico, affronta due profili principali in tema di patto di prova: quello relativo alla necessaria specificità dello stesso e quello sui possibili limiti e le condizioni di recesso ex art. 2096 c.c.

Quanto al primo profilo, nel richiamare il consolidato orientamento di legittimità sul tema, il Tribunale ricorda che il patto di prova, oltre a risultare da atto scritto, deve contenere la specifica indicazione delle mansioni che ne costituiscono l'oggetto; ove trattasi di lavoro intellettuale e non meramente esecutivo, peraltro, le mansioni possono non essere indicate nel dettaglio e risultare individuabili "anche "per relationem" delle declaratorie del contratto collettivo che definiscano le mansioni comprese nella qualifica di assunzione (Cass. 27.1.2011 n. 1957; Cass. 20.5.2009 n. 11722; Cass. n. 9597 del 2017)", ovvero per il tramite di altri elementi (quali il livello di inquadramento, direzione/settore di inserimento, ruolo indicato nel contratto individuale, curriculum professionale del lavoratore), "purché il riferimento sia sufficientemente specifico e consenta di individuare l'ambito professionale in cui si svolge la prova" (Cass., n. 18761 del 9.6.2026).

L'interpretazione del patto di prova, infatti, può avvenire non solo tenendo conto delle previsioni pattizie contenute nel contratto individuale di lavoro, ma anche valorizzando la "comune intenzione delle parti come desumibile dal loro comportamento anche valorizzando il pregresso bagaglio lavorativo esplicitato nel curriculum (cfr. Cass. n. 21996/2024; Cass. n. 553/2022, Cass. n. 24560/2016, Cass. n. 16181/2017)".



Dunque, anche ai fini dell'interpretazione del patto di prova è possibile rinviare ad "elementi extratestuali ricavabili dalla condotta delle parti, quali il pregresso bagaglio lavorativo esplicitato nel curriculum, ritenuto consentito dalla giurisprudenza di legittimità anche con riferimento al patto di prova (Cass. n. 24560 del 01/12/2016, Cass. n. 16181 del 28/06/2017; Cass. civ., Sez. I, Sent., (data ud. 23/02/2017) 28/06/2017, n. 16181)" (Cass., n. 533 del 11.1.2022; nello stesso senso, Corte App. Palermo n. 412 del 3.4.2026). Se il dato testuale mantiene una rilevanza fondamentale nell'interpretazione e ricostruzione dell'accordo, non può essere il solo elemento valutato dovendosi anche in questi casi "considerare tutti gli ulteriori elementi, testuali ed extratestuali, indicati dal legislatore, anche quando le espressioni appaiano di per sé chiare e non bisognose di approfondimenti interpretativi"; si tratta di criteri che "concorrono fra loro in via paritaria (cfr., ex aliis, Cass. n. 12758/93) nel definire la comune volontà delle parti. Né è esatto porli in competizione o in relazione gerarchica" (Cass. 2456 del 1.12.2016).

Applicando tali principi al caso posto alla sua attenzione, il Tribunale milanese ha rilevato come tra le parti fosse chiaro il contenuto del patto di prova, non solo per il rinvio contenuto nel con-

tratto individuale di lavoro al Ccnl ed al relativo profilo professionale, ma anche per il comportamento dalle stesse tenuto in fase precontrattuale e per le comunicazioni tra loro scambiate in ordine al contenuto delle mansioni: l'annuncio pubblicato dalla Società; la risposta fornita dal lavoratore a tale annuncio; l'ulteriore lettera di presentazione dal medesimo inviata a conferma di aver compreso il ruolo che avrebbe dovuto ricoprire.

Su tali presupposti il Tribunale ha escluso la nullità del patto per genericità dello stesso, ritenendo che fosse chiara l'identificazione "del contenuto delle mansioni riconducibili al ruolo di Sales Manager" in relazione al quale il patto è stato sottoscritto. La funzione precipua del patto di prova è, invero, quella di tutelare il comune interesse delle parti a sperimentare la reciproca convenienza del contratto di lavoro, consentendo al datore di verificare la capacità e l'adeguatezza complessiva (anche sotto il profilo della personalità, affidabilità, diligenza) del lavoratore ed a quest'ultimo di valutare la prestazione richiesta e le condizioni del rapporto (in tal senso,

da ultimo, Cass. n. 17074 del 31.5.2026, n. 17074). Dunque, ove alle parti sia chiaro il perimetro di svolgimento della prova in ragione anche dei rinvii dalle stesse operati alle fonti collettive od altri elementi come sopra ricordato, la genericità del patto deve essere esclusa; né il patto può ritenersi viziato ove al lavoratore siano affidate anche attività meramente esecutive "ove tali compiti siano solo accessori e quantitativamente/misuratamente marginali rispetto alle principali mansioni proprie del ruolo, e non risultino tali da snaturare l'oggetto dell'esperimento professionale" (Corte App. Brescia n. 244 del 5.3.2026). Anche in relazione al secondo profilo oggetto di indagine in tema di recesso in costanza di patto di prova, il Tribunale ha approfonditamente analizzato la giurisprudenza formatasi sul punto; invero, il recesso del datore di lavoro nel corso del periodo di prova ha natura discrezionale (Cass., n. 26679 del 22/10/2018) e non deve essere motivato neppure in caso di contestazione in ordine alla valutazione della capacità e del comportamento professionale del lavoratore, essendo sufficiente che l'esercizio del potere di recesso



sia coerente con la causa del patto di prova e con le modalità dell'esperimento di esso (Cass. n. 8934 del 2015; Cass. n. 17767 del 2009; Cass. n. 15960 del 2005). Ne segue che incombe sul lavoratore che deduca in sede giurisdizionale la nullità dell'atto di recesso, l'onere di provare sia il positivo superamento del periodo di prova, sia che il recesso è stato determinato da motivo illecito, come tale estraneo alla funzione del patto di prova (così Cass. 13514 del 15.5.2024).

Dunque, ha ricordato il Tribunale milanese nella sentenza in commento, le ipotesi di illegittimità del recesso sussistono nel caso in cui, ad esempio, al lavoratore non sia consentito l'espletamento della prova per l'esiguità del termine, ovvero per assegnazione a mansioni differenti da quelle per le quali è pattuita la prova (Cass. n. 10618 del 2015) ed ancora, se determinato da motivo illecito (es. ragioni discriminatorie o ritorsive). Il datore di lavoro non è tenuto a provare in giudizio le ragioni del recesso, ma deve poter dimostrare, in caso di contestazione, la coerenza del recesso con l'esperimento e l'assenza di motivi illeciti o estranei. Viceversa, il lavoratore sarà onerato della prova del positivo superamento



del periodo di prova, oppure dell'imputabilità del recesso ad un motivo - unico e determinante - che sia estraneo alla funzione del patto di prova e perciò illecito (Cass., n. 26679 del 22.10.2018). Nel caso posto alla sua attenzione il Tribunale milanese ha ritenuto che da parte del lavoratore non vi sia stata la prova degli elementi sopra menzionati, così ritenendo che il recesso sia intervenuto nei limiti della discrezionalità consentita dalla legge in costanza di periodo di prova (art. 2096 terzo comma c.c.).

La pronuncia in commento si inserisce, dunque, nel solco della giurisprudenza di legittimità più recente ed ha il pregio di offrire un quadro sistematico tanto in tema di contenuto del patto di prova, affinché risponda alle esigenze di specificità richieste dalla legge e dalla giurisprudenza, quanto in ordine ai limiti di impugnazione del licenziamento per mancato superamento della prova.



INSIGHT HUB

Scarica gli allegati della newsletter

1

CASS. 4.8.2026
N. 24350

**3**

T CIVITAVECCHIA
27.8.2026

**2**

CASS. 31.7.2026
N. 24339

**4**

T MILANO
15.6.2026



DAL MONDO MMBA

Novità, appuntamenti e approfondimenti

14

SETTEMBRE
2026

NEWSLETTER N.8

DAL DOCUMENTO SULLA MISURAZIONE DELLA RAPPRESENTANZA DATORIALE E LE NOVITÀ SUL REGIME FISCALE DEGLI INCREMENTI RETRIBUTIVI, FINO ALLE PRONUNCE SU RESTITUZIONE DEL PREAVVISO, STRAORDINARIO, DIMISSIONI NELL'APPALTO E CONTRATTI DI PROSSIMITÀ.



MMBA

STUDIO LEGALE
MARESCA, MORRICO, BOCCIA & ASSOCIATI



Maresca, Morrico, Boccia & Associati svolge, dal 1979 e su tutto il territorio nazionale, una attività professionale mirata alla tutela degli interessi datoriali nel settore del diritto del lavoro, sindacale e della previdenza sociale.

Lo Studio fornisce una offerta integrata di assistenza legale per supportare i clienti nelle scelte organizzative **aziendali**, di gestione del personale, nelle relazioni sindacali e nei rapporti istituzionali, nonché nella gestione del contenzioso del lavoro, sindacale e previdenziale.



Join Us on LinkedIn

Novità e approfondimenti sui principali temi legali, oltre a informazioni su webinar ed eventi formativi. Uno spazio pensato per offrire contenuti utili, spunti pratici e mantenere un dialogo costante.



Lo Studio si compone di una struttura di **professionisti esperti** in diritto del lavoro e delle relazioni industriali che si colloca in una posizione di primo piano nel panorama italiano grazie alla riconosciuta e consolidata esperienza maturata.

Indirizzo Sede

Via Luigi Giuseppe Faravelli, 22 - Roma
00195
Telefono: +39 06 377101

Fax

(+39) 06 37512033 - (+39) 06 37710351

Email

segreteria@mma.it



www.mmba.it



Crediti Fotografici

Le immagini sono utilizzate a fini illustrativi e possono provenire da AI o da archivi royalty free/Creative Commons.

Designed by PRINGO®