

RECESSO IN PROVA: E LICENZIAMENTO ANCHE AI FINI DELLA PENSIONE DEI LAVORATORI PRECOCI

DI NOEMI SECCI CONSULENTE DEL LAVORO IN MILANO

La Cassazione supera l'interpretazione restrittiva che escludeva il mancato superamento della prova dalle cause di disoccupazione tutelate. La diversità del regime applicabile al recesso non ne modifica la natura: quando è il datore di lavoro a interrompere il rapporto, si tratta comunque di un licenziamento.

Il recesso datoriale intimato durante o al termine del **periodo di prova**, per mancato superamento della stessa, costituisce un licenziamento individuale anche ai fini dell'accesso alla **pensione anticipata** riservata ai **lavoratori precoci**.

È questo il principio affermato dalla Corte di Cassazione, sezione Lavoro, con la sentenza 31 maggio 2026, n. 17130, pronunciata nell'ambito di una controversia relativa all'applicazione dell'articolo 1, co. 199, lettera a), della Legge 11 dicembre 2016, n. 232. La disposizione, nel testo applicabile alla fattispecie esaminata, riconosceva l'accesso alla pensione anticipata con **41 anni di contribuzione** ai lavoratori precoci che, oltre a possedere almeno dodici mesi di contribuzione effettiva precedente il compimento del diciannovesimo anno di età, si trovassero in stato di disoccupazione a seguito di licenziamento, anche collettivo, dimissioni per giusta causa o risoluzione consensuale nell'ambito della procedura prevista dall'articolo 7 della Legge n. 604/1966.

La pronuncia assume rilievo perché chiarisce che la specialità della disciplina del rapporto

in prova riguarda le condizioni di esercizio del potere di recesso e le conseguenze dell'eventuale illegittimità, ma non incide sulla qualificazione giuridica dell'atto con il quale il datore di lavoro **determina unilateralmente la cessazione** del rapporto.

LA VICENDA GIUDIZIARIA

Il lavoratore era stato assunto con un contratto contenente un periodo di prova della durata di tre mesi. Il rapporto era cessato il 29 settembre 2017, a seguito del recesso datoriale motivato dal **mancato superamento della prova**; successivamente, l'interessato aveva percepito la NASpI dal 6 ottobre al 2 novembre 2017.

Il Tribunale di Ravenna aveva accolto la domanda diretta al riconoscimento dei requisiti per la pensione dei lavoratori precoci. La Corte d'Appello di Bologna aveva, invece, riformato la decisione, ritenendo che il recesso durante il periodo di prova **non potesse essere assimilato a un licenziamento**.

Secondo la Corte territoriale, il patto di prova avrebbe sottoposto l'assunzione definitiva a una particolare condizione, consentendo al datore di lavoro di interrompere il rapporto senza obbligo di motivazione e, secondo la ricostruzione accolta nella sentenza impugnata, senza applicazione delle ordinarie tutele previste per il licenziamento. Lo stato di disoccupazione non sarebbe stato, pertanto, **conseguenza di un licenziamento**, bensì di un distinto "recesso in prova". ➤

La Cassazione ha respinto questa impostazione, accogliendo il ricorso del lavoratore e rinviando la causa alla Corte d'Appello di Bologna, in diversa composizione.

IL RAPPORTO DI LAVORO ESISTE GIÀ DURANTE LA PROVA

La Suprema Corte, nell'accogliere le ragioni del dipendente, incentra le proprie motivazioni sulla **natura del patto di prova**, disciplinato dall'articolo 2096 c.c..

La clausola di prova è un elemento accidentale apposto a un contratto di lavoro già perfezionato. Essa **non determina la nascita di un rapporto provvisorio** destinato a trasformarsi, soltanto dopo il superamento della prova, in un diverso e definitivo rapporto di lavoro.

Durante la prova **il contratto è già pienamente operativo** e il lavoratore svolge una normale prestazione lavorativa, beneficiando del relativo trattamento economico e normativo. Il superamento della prova comporta la prosecuzione del medesimo rapporto e la definitività dell'assunzione, non la stipulazione o la costituzione di un nuovo contratto.

La Corte richiama, sotto questo profilo, la propria consolidata giurisprudenza, secondo la quale il contratto contenente una clausola di prova costituisce una fattispecie negoziale unitaria e completa fin dall'origine. Le parti subordinano all'esito dell'esperimento la **prosecuzione** del rapporto, **non la sua costituzione**. Anche il servizio prestato durante la prova viene computato nell'anzianità del dipendente, a conferma della continuità degli effetti del contratto. Se il rapporto esiste già, il provvedimento con il quale il datore di lavoro ne determina unilateralmente la cessazione non può che essere qualificato come licenziamento.

IL RECESSO È LIBERO, MA RESTA UN LICENZIAMENTO

Durante il periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere senza preavviso o indennità sostitutiva, secondo quanto previsto dall'articolo 2096, co. 3, c.c. Il recesso datoriale è inoltre, in

linea generale, sottratto all'obbligo di motivazione e al regime ordinario di controllo della giustificazione previsto dalla Legge n. 604/1966.

Si tratta, dunque, di una delle residue ipotesi di recesso *ad nutum* ancora presenti nell'ordinamento.

La maggiore libertà riconosciuta al datore di lavoro non consente, tuttavia, di trasformare il recesso in prova in una figura ontologicamente diversa dal licenziamento. Come precisa la Cassazione, il licenziamento consiste nel recesso unilaterale del datore di lavoro dal rapporto contrattuale instaurato con il prestatore. Il regime di libera recedibilità descrive le modalità e i limiti dell'esercizio del potere, ma **non modifica la natura dell'atto**.

Neppure la libertà di recesso è assoluta: a partire dalla sentenza della Corte costituzionale n. 189/1980, è stato chiarito che il lavoratore può contestare il licenziamento quando non gli sia stato consentito un effettivo esperimento, quando abbia positivamente superato la prova oppure quando il recesso sia riconducibile a un motivo illecito o estraneo alla funzione del patto.

La discrezionalità datoriale opera nella valutazione delle capacità e del comportamento professionale del lavoratore, ma resta sindacabile quando il potere sia esercitato per finalità diverse da quelle proprie della prova.

NATURA DELL'ATTO E REGIME DELLE TUTELE RESTANO PIANI DISTINTI

Uno degli aspetti più interessanti della sentenza è la distinzione tra la qualificazione del recesso e le conseguenze derivanti dalla sua eventuale illegittimità.

Quando il patto di prova è affetto da un vizio genetico, ad esempio perché manca la specifica indicazione delle mansioni oggetto dell'esperimento, la relativa clausola è nulla e il rapporto deve essere considerato ordinario fin dall'origine. Il licenziamento è quindi sottoposto, ricorrendone i presupposti, alla disciplina generale applicabile ai licenziamenti individuali. ➤

Diversa è l'ipotesi in cui il patto sia valido, ma il recesso sia viziato sul piano funzionale, perché l'esperimento non è stato adeguatamente svolto o perché la decisione datoriale è riconducibile a motivi illeciti. In questo caso non si applicano automaticamente la Legge n. 604/1966 o l'articolo 18 della Legge n. 300/1970. Il lavoratore può ottenere, a seconda delle circostanze, la prosecuzione della prova per il periodo residuo oppure il risarcimento del danno.

La diversità dei rimedi non significa, però, che soltanto il recesso fondato su un patto invalido sia qualificabile come licenziamento. Anche quando il patto è valido e il recesso è esercitato legittimamente nell'ambito del regime di libera recedibilità, **l'atto resta un licenziamento individuale**.

Come osserva la Suprema Corte, «la diversità delle tutele» previste per il vizio genetico e per quello funzionale non incide sulla qualificazione del recesso come licenziamento in entrambe le ipotesi.

La sentenza evita, così, di sovrapporre due piani differenti: da una parte, l'individuazione della natura giuridica dell'atto che determina la cessazione; dall'altra, il regime sostanziale e sanzionatorio applicabile allo stesso.

LE CONSEGUENZE PREVIDENZIALI

Ai fini della pensione anticipata dei **lavoratori precoci**, ciò che rileva è che lo stato di disoccupazione sia conseguenza di una **cessazione involontaria** riconducibile a una delle fattispecie indicate dal legislatore.

La disposizione previdenziale utilizza il termine "licenziamento" senza distinguere tra le diverse discipline applicabili al recesso datoriale. Non vi è, pertanto, una base normativa per escludere il licenziamento intimato durante la prova soltanto perché esso non è soggetto all'ordinario obbligo di giustificazione. La Cassazione afferma quindi che la possibilità del datore di recedere *ad nutum*, quando non siano contestate né la validità del patto né

la legittimità del recesso, non incide sulla qualificazione dell'atto come licenziamento. Esso deve essere considerato causa dello stato di disoccupazione rilevante ai fini dell'articolo 1, co. 199, lettera a), della Legge n. 232/2016.

Non si tratta di un'applicazione analogica della norma previdenziale a una fattispecie non espressamente prevista, ma del corretto inquadramento del recesso datoriale all'interno del concetto di licenziamento utilizzato dalla disposizione.

UN PRINCIPIO COERENTE CON LA PRASSI SULL'APE SOCIALE

La conclusione raggiunta dalla Corte risulta coerente anche con l'orientamento già adottato dall'Inps in relazione all'Ape sociale.

Nella circolare 25 maggio 2022, n. 62, l'Istituto ha riconosciuto che il recesso datoriale durante o al termine del periodo di prova, pur sottoposto a un regime particolare, costituisce un **licenziamento individuale** e rientra tra le cause di cessazione che consentono l'accesso alla prestazione.

La stessa Inps, nel giudizio definito dalla sentenza n. 17130/2026, aveva segnalato tale indirizzo, sottolineando l'analogia tra la condizione di disoccupazione prevista per l'Ape sociale dall'articolo 1, co. 179, lettera a), della Legge n. 232/2016 e quella richiesta per i lavoratori precoci dal successivo comma 199.

Il richiamo alla prassi sull'Ape sociale non costituisce la ragione decisiva della pronuncia, fondata sulla qualificazione lavoristica del recesso, ma conferma l'irragionevolezza di una lettura amministrativa differenziata di disposizioni caratterizzate da formulazioni e finalità sostanzialmente analoghe.

LA PORTATA DELLA DECISIONE

La sentenza non equipara il recesso in prova al licenziamento ordinario sotto ogni profilo. Restano ferme le peculiarità previste dall'articolo 2096 c.c., l'assenza dell'obbligo ordinario di motivazione e la specificità dei rimedi ►

applicabili in caso di illegittimità.

Il principio affermato opera, invece, sul piano della qualificazione della cessazione e impedisce che la specialità del regime lavoristico si traduca nella perdita di una tutela previdenziale destinata a chi è rimasto involontariamente privo di occupazione.

La decisione appare coerente con la finalità della disciplina sui lavoratori precoci, diretta a tutelare soggetti caratterizzati da un ingresso particolarmente anticipato nel mercato del lavoro,

da una lunga anzianità contributiva e dalla perdita dell'occupazione prima del raggiungimento dei requisiti pensionistici ordinari.

La Corte ha quindi accolto il ricorso, cassato la pronuncia impugnata e rinviato alla Corte d'Appello di Bologna affinché proceda a un nuovo esame della domanda applicando il principio secondo cui il recesso datoriale per mancato superamento della prova costituisce licenziamento rilevante ai fini dell'accesso alla pensione anticipata dei lavoratori precoci.