



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. LUCIA ESPOSITO - Presidente -
Dott. FABRIZIA GARRI - Consigliere -
Dott. FABRIZIO GANDINI - Consigliere -
Dott. SIMONA MAGNANENSI - Rel. Consigliere -
Dott. ALESSANDRO GNANI - Consigliere -

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 3661-2020 proposto da:

, rappresentato e difeso dagli avvocati
ANDREA SERRETI, AMOS ANDREONI;

- ricorrente -

contro

2026 I.N.P.S. - ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA
1494 SOCIALE, in persona del legale rappresentante pro tempore,
rappresentato e difeso dagli avvocati ANTONELLA PATTERRI,
SERGIO PREDEN, LUIGI CALIULO;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 644/2019 della CORTE D'APPELLO di
BOLOGNA, depositata il 24/07/2019 R.G.N. 39/2019;
udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del
24/03/2026 dal Consigliere Dott. SIMONA MAGNANENSI;
udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale
Dott. TIZIANA ASSUNTA ORRU' che ha concluso per
l'accoglimento del ricorso;



udito l'avvocato PASQUALE FREDDINO per delega verbale
avvocato AMOS ANDREONI;
udito l'avvocato ANTONELLA PATTERRI

Numero registro generale 3661/2020
Numero sezionale 1494/2026
Numero di raccolta generale 17130/2026
Data pubblicazione 31/05/2026

FATTI DI CAUSA

impugna sulla base di un unico motivo la sentenza n. 644/2019 della Corte d'appello di Bologna che, in riforma della pronuncia del Tribunale di Ravenna, ha respinto la domanda volta ad accertare la sussistenza dei requisiti per l'accesso alla pensione anticipata per i lavoratori precoci ex art. 1, comma 199, della legge n. 232/2016.

Resiste INPS con controricorso.

La causa è stata chiamata all'adunanza camerale dell'8 ottobre 2025 e rinviata all'udienza odierna, in vista della quale il Procuratore Generale ha depositato conclusioni scritte nel senso dell'accoglimento del ricorso e sia il ricorrente che INPS hanno depositato memoria.

INPS ha segnalato che "con circolare n. 62 del 2022, quando alla fattispecie di cui all'art. 1, comma 179, lettera a) della legge n. 232 del 2016, disposizione analoga a quella oggi al vaglio, ha chiarito al punto 9, "alla luce della consolidata giurisprudenza in materia il recesso del datore di lavoro durante o all'esito del periodo di prova, seppure sottoposto a un particolare regime, è un licenziamento individuale; pertanto, tale forma di licenziamento rientra tra quelli indicati dall'art. 1, comma 179, lettera a) della legge n. 232/2016". In esito alla camera di consiglio, il Collegio ha riservato il deposito della sentenza nel termine di novanta giorni.

RAGIONI DELLA DECISIONE

La sentenza è censurata, ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 3 cod. proc. civ., per violazione dell'art. 1, comma 199, lett. a), della legge n. 232/2016, in combinato disposto con gli



artt. 2096 e 2118 cod. civ. e con l'art. 10 della legge n. 604/1966, per avere la Corte escluso che la cessazione del rapporto di lavoro per mancato superamento della prova sia ipotesi equiparabile al licenziamento che dà titolo al pensionamento anticipato.

Le doglianze sono fondate.

L'art. 1, comma 199, cit., nella parte che interessa, stabilisce che, «A decorrere dal 1° maggio 2017, il requisito contributivo di cui all'articolo 24, comma 10, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, come rideterminato ai sensi del comma 12 del medesimo articolo 24 per effetto degli adeguamenti applicati con decorrenza 2013 e 2016, è ridotto a 41 anni per i lavoratori di cui all'articolo 1, commi 12 e 13, della legge 8 agosto 1995, n. 335, che hanno almeno 12 mesi di contribuzione per periodi di lavoro effettivo precedenti il raggiungimento del diciannovesimo anno di età e che si trovano in una delle seguenti condizioni di cui alle lettere da a) a d) del presente comma, come ulteriormente specificate ai sensi del comma 202 del presente articolo: a) sono in stato di disoccupazione a seguito di cessazione del rapporto di lavoro per licenziamento, anche collettivo, dimissioni per giusta causa o risoluzione consensuale nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e hanno concluso integralmente la prestazione per la disoccupazione loro spettante da almeno tre mesi».

Si tratta di disciplina che ha inteso agevolare specifiche categorie di lavoratori cd precoci, ossia che vantano almeno 12 mesi di contributi effettivi prima del compimento dei 19 anni, che hanno svolto con una prolungata attività lavorativa e si ritrovano in stato di disoccupazione prima del raggiungimento del requisito anagrafico, avendo altresì terminato da almeno tre mesi la prestazione per la



disoccupazione, riconoscendo loro la possibilità di accedere al pensionamento anticipatamente se in possesso dei requisiti contributivi.

Risulta dal ricorso e dalla sentenza che , assunto con un contratto che prevedeva un periodo di prova di tre mesi, è stato licenziato il 29 settembre 2017 per mancato superamento della prova, percependo la Naspi dal 6 ottobre 2017 al 2 novembre 2017.

Ad avviso della Corte territoriale, la condizione del lavoratore che si trova in stato di disoccupazione per non aver superato il periodo di prova non rientra tra le ipotesi tassative che legittimano l'accesso alla pensione anticipata di cui all'art. 1, comma 199, cit., non potendo qualificarsi come licenziamento "il recesso entro il termine sancito per la prova – nel caso in cui il relativo patto sia valido – a causa del mancato superamento della stessa", trattandosi di "una clausola a cui le parti condizionano l'assunzione definitiva che permette al datore di lavoro di cessare il rapporto senza alcun obbligo di motivazione e senza obbligo di forma scritta, tanto è vero che anche la tutela offerta dall'ordinamento giuridico è del tutto differente da quella prevista per il licenziamento", di tal ch  "difetta nel caso concreto il requisito sub a), in quanto lo stato di disoccupazione non era conseguente ad un licenziamento bens  ad un recesso in prova". N , secondo i Giudici, porta a conclusioni contrarie la previsione di cui all'art. 3 del d.lgs. n. 22/2015 in tema di Naspi, "che non richiama il licenziamento ma la perdita involontaria della occupazione... non essendo i due istituti – pur accomunati dallo "stato di disoccupazione" – necessariamente sovrapponibili".

In tesi di parte ricorrente, viceversa, il recesso datoriale per esito negativo della prova ex art. 2096 cod. civ. non   ontologicamente diverso dalle altre fattispecie di licenziamento individuale, trattandosi solo di un recesso *ad*



nutum che, peraltro, non è a totale discrezione del datore di lavoro come si ricava da Corte Costituzionale n. 189/1980.

La *quaestio iuris* portata all'attenzione di questa Corte attiene, quindi, alla qualificazione del recesso datoriale avvenuto nel corso del periodo di prova e motivato dal mancato superamento della stessa, in un caso in cui non è in discussione la validità del patto, quando si controverta del diritto al pensionamento anticipato ex art. 1, comma 199, della legge n. 232/2016, ossia se detto recesso, a prescindere dalla sua legittimità o dalla tutela accordata in caso di accertata illegittimità, debba essere considerato licenziamento, come tale rilevante ai fini della possibilità di accedere al trattamento di quiescenza di cui trattasi.

Come noto, il licenziamento altro non è che il recesso unilaterale del datore di lavoro dal rapporto contrattuale instaurato con il prestatore di lavoro.

Ad una prima fase della disciplina giuridica del rapporto di lavoro nella quale vigeva la regola della libera recedibilità – con l'art. 9 del rdl n. 1825/1924 e, poi, l'art. 2118 cod. civ., che dà a ciascuna delle parti la facoltà di recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato con l'unico vincolo dell'obbligo di preavviso (o di pagamento della corrispondente indennità), che viene meno solo nei casi di impossibilità di prosecuzione del rapporto ex art. 2119 cod. civ. – hanno fatto seguito interventi normativi che hanno dato vita ad una regolamentazione organica del potere di recesso del datore di lavoro, in considerazione del fatto che le due parti contraenti si trovano in una posizione di disegualianza sostanziale di fronte alla cessazione del rapporto.

Ne è conseguito, pertanto, quell'impianto di regole stratificatesi a far data dalla legge n. 604/1966 in forza delle quali il recesso datoriale è stato inquadrato in una disciplina peculiare quanto a presupposti di legittimità e conseguenze



in caso di illegittimità, regole che hanno significativamente ridotto la sfera di applicazione del recesso *ad nutum*, circoscritto oggi ad ambiti limitati, connotati da specifiche caratteristiche identitarie, come il rapporto di lavoro domestico o quello in prova.

Il patto di prova costituisce una clausola che le parti possono decidere di inserire nel contratto di lavoro, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, nella fase genetica del rapporto, ai sensi dell'art. 2096 cod. civ.: trattasi di elemento accidentale che viene apposto ad un contratto già perfezionato nei suoi elementi costitutivi e di cui non muta, pertanto, la natura, di tal chè, nel corso della prova, il sinallagma tipico del contratto di lavoro è già operante, con parificazione economica e normativa tra lavoratori in prova e non in prova, a seguito dell'intervento della Corte cost. con sentenza n. 189/1980, secondo cui «il patto di prova inerisce ad un rapporto di lavoro nel quale al lavoratore, di regola professionalmente già formato, si chiede l'adempimento di normali prestazioni di lavoro, uguali, per quantità e qualità a quelle fornite dagli altri lavoratori di pari qualificazione. Ciò tanto è vero che, ove sia superato, senza esercizio della facoltà di recesso, il termine della prova e comunque decorsi sei mesi dalla assunzione, l'attività prestata durante il periodo di prova non si distingue, a tutti gli effetti retributivi, da quella di un lavoratore assunto a tempo indeterminato».

Si è così affermato che «la clausola di prova costituis[ce] un elemento accidentale del contratto di lavoro, che non fa venir meno il carattere unitario del rapporto. Non si è in presenza, cioè, di una disciplina "speciale", ma di un rapporto - come detto, unitario - che vive di due fasi. Tanto è vero che, una volta superata la prova, il contratto diviene definitivo ed il servizio sino a quel momento prestato viene computato nell'anzianità del dipendente», di tal chè, «il contratto di



lavoro con clausola di prova costituisce, dunque, una fattispecie negoziale unitaria ed ab initio completa (nel senso che dà vita non già - come si sosteneva in passato - ad una fattispecie complessa, costituita da due rapporti, quello in prova e l'altro definitivo, bensì ad un rapporto di lavoro ordinario, produttivo di effetti definitivi, nel cui ambito le parti subordinano all'esito della prova la prosecuzione - e non la costituzione - del rapporto di lavoro)» (Cass. n. 22308/2004). Nella giurisprudenza di questa Corte è altresì costante l'affermazione secondo la quale «la causa del patto di prova va individuata nella tutela dell'interesse comune alle due parti del rapporto di lavoro ad attuare un esperimento mediante il quale sia il datore di lavoro e sia il lavoratore possono verificare la reciproca convenienza del contratto. Il datore di lavoro potrà accertare la capacità del lavoratore di svolgere diligentemente la prestazione nell'ambito dell'organizzazione aziendale e quest'ultimo, a sua volta, valuterà il contenuto e l'entità della prestazione richiestagli e le condizioni di concreto svolgimento del rapporto (Cass. n. n. 5016 del 2004; n. 15960 del 2005; n. 15059 del 2015)» (Cass. n. 9064/2025; idem Cass. n. 2145/2025 e precedenti ivi citati). In caso di esito positivo, l'art. 2096, ultimo comma, cod. civ. prevede non la "conversione" del rapporto a tempo indeterminato bensì la "definitività" dell'assunzione, con la conseguenza che non è necessaria la stipulazione di un nuovo contratto di lavoro continuando la vigenza fra le parti di quello originariamente stipulato, continuità ab origine degli effetti che vale anche ai fini dell'anzianità di servizio, a conferma della unitarietà del rapporto.

Caratteristica precipua è il regime di libera recedibilità entro il termine di esperimento della prova.

Entrambe le parti possono recedere dal contratto senza essere tenute a riconoscere il preavviso o l'indennità e,



quanto al datore, a motivarne le ragioni: si è, come detto, di fronte ad una delle (residue) ipotesi di recesso *ad nutum* conosciute nel nostro ordinamento.

Detta libertà, peraltro, non significa che il recesso, quando deciso da parte datoriale, sia a sua totale ed insindacabile discrezione né che non sia qualificabile quale licenziamento.

La Corte costituzionale, con la già citata sentenza n. 189/1980, nel ritenere non fondata la questione di costituzionalità degli artt. 2096, comma terzo, cod. civ. e 10 della legge n.604/1966 nelle parti in cui consentono il recesso immotivato del datore dal rapporto di lavoro in prova, ha, infatti, argomentato che, una volta «affermato l'obbligo delle parti < a consentire e a fare l'esperimento che forma oggetto del patto di prova > (art. 2096, secondo comma, c.c.), ne discende un primo limite alla discrezionalità dell'imprenditore, nel senso che la legittimità del licenziamento da lui intimato durante il periodo di prova può efficacemente essere contestato dal lavoratore quando risulti che non è stata consentita, per la inadeguatezza della durata dell'esperimento o per altri motivi, quella verifica del suo comportamento e delle sue qualità professionali alle quali il patto di prova è preordinato. Più in generale, si può affermare che la < discrezionalità > dell'imprenditore si esplica nella valutazione delle capacità e del comportamento professionale del lavoratore, così che il lavoratore stesso, il quale ritenga e sappia dimostrare il positivo superamento dello esperimento nonché l'imputabilità del licenziamento ad un motivo illecito, ben può eccepirne e dedurne la nullità in sede giurisdizionale».

In coerenza con tale arresto si è espressa la giurisprudenza costante di questa Corte, che ha più volte evidenziato come il recesso datoriale di cui trattasi sia un licenziamento che, laddove risulti illegittimo non per un difetto genetico del patto



ma per un difetto funzionale, ha la peculiarità di essere sottratto al regime generale di cui alla legge n. 604/1966. Come già sottolineato, *ex multis*, da Cass. n. 14950/2000, ai fini delle conseguenze in caso di accertata illegittimità non è ammissibile una equiparazione delle due tipologie di licenziamento, ossia «dell'ipotesi di licenziamento in caso di illegittima apposizione del patto di prova ... all'ipotesi del licenziamento intimato in regime di lavoro in prova per essere legittima la clausola recante il patto», poiché «nel primo caso c'è la "conversione" (in senso atecnico) del rapporto in prova in rapporto ordinario (in realtà c'è la nullità parziale della clausola contenente il patto di prova, che non ridonda in nullità del contratto di lavoro) e trova applicazione, ricorrendo gli altri requisiti, il regime ordinario del licenziamento individuale; nel secondo caso (e solo in questo) c'è lo speciale regime del recesso in periodo di prova, frutto soprattutto di elaborazione giurisprudenziale, che per più versi si discosta dalla disciplina ordinaria del licenziamento individuale» (v., solo di recente, Cass. n. 10305/2025 e precedenti ivi richiamati).

Infatti, come ricordato *ex plurimis* da Cass. n. 20239/2023, «il recesso del datore di lavoro nel corso del periodo di prova ha carattere discrezionale e dispensa dall'onere di provarne la giustificazione diversamente da quel che accade nel licenziamento assoggettato alla legge n. 604 del 1966»: peraltro, «l'esercizio del potere di recesso datoriale è stato nel tempo rivisitato nell'ottica di una interpretazione costituzionalmente orientata della disposizione codicistica; in questa prospettiva limiti alla discrezionalità datoriale, suscettibili di sindacato in sede giurisdizionale, sono stati rinvenuti nella necessità che il recesso sia stato determinato da ragioni inerenti all'esito dell'esperimento in prova (in coerenza con la causa del patto di prova) e non sia



riconducibile ad un motivo illecito ed è stata riconosciuta la possibilità per il lavoratore di dedurre in sede giurisdizionale la nullità di tale recesso, con onere a suo carico di provare, secondo la regola generale di cui all'art. 2697 cod. civ., 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 (Corte cost. n. 189 del 1980, Corte cost. n. 255 del 1989, Corte cost. n. 541 del 2000, Cass. n. 1180 del 2017 Cass. n. 469 del 2015, Cass. n. 21784 del 2009, Cass. n. 1213 del 2004, Cass. n. 19354 del 2003, Cass. Sez. Un. n. 11633 del 2002. Cass. n. 2228 del 1999)».

Ancora, Cass. n. 34102/2025, *ex multis*, richiamando Cass. n. 1180/2017 (e già prima Cass. n. 21784/2009, n. 16224/2013; anche n. Cass. nn. 18268 e 31159 del 2018; Cass. n. 23927/2020, e la sopra citata n. 20239/2023), ha ribadito che «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 cod. civ., sia il positivo superamento del periodo di prova, sia che il recesso è stato determinato da un motivo illecito e quindi, estraneo alla funzione del patto di prova».

Come sopra accennato, la giurisprudenza di questa Corte è costante nel tenere distinti il difetto genetico del patto di prova ed il vizio funzionale dal punto di vista delle conseguenze che ne derivano, perché in presenza del secondo, «in applicazione dei principi civilistici di diritto comune, il lavoratore avrà esclusivamente diritto al ristoro del pregiudizio sofferto; pertanto una volta accertata



l'illegittimità del recesso stesso consegue - anche laddove sussistano i requisiti numerici - che non si applicano la legge n. 604/66 o l'art. 18 legge n. 300/70, ma si ha unicamente la prosecuzione - ove possibile - della prova per il periodo di tempo mancante al termine prefissato oppure il risarcimento del danno, non comportando la dichiarazione di illegittimità del recesso nel periodo di prova che il rapporto di lavoro debba essere ormai considerato come stabilmente costituito (in termini Cass. n. 2228 del 1999; in precedenza v. ex plurimis: Cass. n. 233 del 1985, Cass. n. 1250 del 1985, Cass. n. 11934 del 1995; ...). Le conclusioni cui è giunta la richiamata giurisprudenza discendono coerenti dalla considerazione che, in costanza di un valido patto di prova, la mancata corretta esecuzione del medesimo, svolgendo i suoi effetti sul piano dell'inadempimento senza generare una nullità non prevista, non determina automaticamente la "conversione" in un rapporto a tempo indeterminato bensì, come ogni altro inadempimento, la richiesta del creditore di esecuzione del patto - ove possibile - ovvero di risarcimento del danno» (Cass. n. 10305/2025).

La diversità delle tutele apprestate nei due casi di illegittimità del recesso in corso di prova - rispettivamente nel caso di vizio genetico e di vizio funzionale del patto - non incide, però, sulla qualificazione dello stesso come licenziamento in entrambe le ipotesi.

Che il recesso datoriale motivato da esito negativo della prova, sul presupposto della validità della relativa clausola, sia licenziamento individuale si ritrova ancora di recente in Cass. n. 11576/2025 ove, in un caso in cui veniva in rilievo l'applicabilità della regola generale di cui all'art. 1335 cod. civ., è stato affermato in modo chiaro: «La cessazione unilaterale del rapporto per mancato superamento della prova rientra nella eccezionale fattispecie del recesso ad



nutum di cui all'art. 2096 cod. civ., sottratto all'ordinaria disciplina di controllo delle ragioni del licenziamento (Cass. n. 1180/2017). 8. Tuttavia, si tratta pur sempre di un recesso e la Corte Costituzionale, con la pronuncia n. 189 dell'anno 1980, ha prospettato la illegittimità del recesso, tra l'altro, quando la prova sia stata superata con esito positivo: infatti, ai sensi dell'art. 2096 co. 4 cod. civ., compiuto il periodo di prova, l'assunzione diviene definitiva. 9. Trattandosi, quindi, di un licenziamento, seppure discrezionale e senza obbligo di fornire alcuna motivazione, esso è comunque soggetto alle disposizioni (artt. 1334 e 1335 cc) in virtù delle quali, vertendosi in ipotesi di atto unilaterale recettizio, vi è l'onere del datore di lavoro di consegnare la relativa comunicazione materialmente nelle mani del lavoratore prima della scadenza ovvero di fornire la prova che essa sia pervenuta all'indirizzo del destinatario, da intendersi come luogo rientrante nella sua sfera di dominio e di controllo (Cass. n. 19524/2019). 10. Correttamente, pertanto, per la comunicazione riguardante il licenziamento per mancato superamento del periodo di prova, essendo in ogni caso questo un negozio unilaterale recettizio, non è stato ritenuto dalla Corte territoriale rilevante il momento in cui è stato maturato il proposito di licenziare il dipendente attraverso l'eventuale esternazione dell'atto a terzi mediante invio della spedizione, ma è necessario che l'intento negoziale si traduca in un atto che giunga alla persona nella cui sfera giuridica esso era destinato a produrre effetti».

Alla luce di quanto sopra argomentato, deve ritenersi, conformemente alle condivise conclusioni della Procura Generale, che la possibilità per parte datoriale di recedere *ad nutum* dal rapporto in prova in ipotesi in cui non siano state poste in discussione la validità del patto né la legittimità del recesso non incida sulla qualificazione dello stesso come



licenziamento, rilevante, quindi, quale causa dello stato di disoccupazione che è presupposto per accedere alla pensione anticipata ex art. 1, comma 199, lettera a) della legge n. 232/2016.

La Corte territoriale si è discostata dal superiore principio: il ricorso, pertanto, deve essere accolto, la sentenza gravata deve essere cassata e la causa va rinviata per un nuovo esame alla Corte d'appello di Bologna, in diversa composizione, che provvederà anche in ordine alle spese del giudizio di legittimità.

PQM

La Corte accoglie il ricorso, cassa la sentenza impugnata e rinvia alla Corte d'appello di Bologna in diversa composizione, che provvederà anche in ordine alle spese del giudizio di legittimità.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio del 24 marzo 2026.

Il Consigliere estensore
Simona Magnanensi

La Presidente
Lucia Esposito

