

Patto di prova e job description: un binomio inscindibile per la validità contrattuale

di [Ciro Abbondante](#)

Pubblicato il 19 Marzo 2025

Il patto di prova è una clausola cruciale nei contratti di lavoro, permettendo a datore e dipendente di valutare reciprocamente l'idoneità al ruolo. Tuttavia, una formulazione imprecisa o generica può comprometterne la validità e portare a contenziosi. Scopri come una job description dettagliata e un'attenta gestione del periodo di prova possano tutelare entrambe le parti.

Il patto di prova fra datore e lavoratore

Il patto di prova è una clausola contrattuale disciplinata dall'art. 2096 del Codice Civile che consente al datore di lavoro e al lavoratore di **verificare reciprocamente la convenienza del rapporto di lavoro** prima di confermarlo definitivamente. Esso deve essere **stipulato, pena la nullità assoluta dello stesso, in forma scritta anteriormente o contestualmente all'inizio del rapporto di lavoro**: nella prassi il patto di prova viene inserito, sotto forma di apposita clausola, all'interno del contratto individuale di lavoro all'atto dell'assunzione. La prova mira a valutare **le qualità professionali del lavoratore**, nonché il suo



approccio e la sua personalità complessiva, in riferimento allo svolgimento della mansione assegnata^[1]. Nello specifico durante questo periodo, il datore di lavoro può legittimamente valutare diversi aspetti quali le **capacità tecnico-professionali** relative alle competenze specifiche richieste; il **rendimento lavorativo** in termini di produttività e qualità; **l'attitudine al lavoro** come capacità di apprendimento e adattabilità; il **comportamento nell'ambiente di lavoro**, inclusi puntualità e rispetto delle regole aziendali; le **capacità relazionali** con colleghi, superiori e clienti; infine, **l'affidabilità e la responsabilità** nello svolgimento delle mansioni assegnate. **È fondamentale che questa valutazione sia pertinente alle mansioni concordate, oggettiva e non discriminatoria**, evitando elementi estranei all'attività lavorativa. Il datore non può considerare infatti aspetti come opinioni politiche, religiose o sindacali, orientamento sessuale, stato civile, gravidanza, malattia o altre caratteristiche personali non rilevanti per

le mansioni. Il patto deve avere una durata compresa entro il periodo massimo stabilito dalla legge (6 mesi per tutti i lavoratori e 3 mesi per gli impiegati non aventi fu

Abbonati per poter continuare a leggere questo articolo

Progettato e realizzato da professionisti, per i professionisti, ogni piano di abbonamento comprende:

- contenuti autorevoli, puntuali, chiari per aiutarti nel tuo lavoro di tutti i giorni
- videoconferenza, per aggiornarti e ottenere crediti formativi
- una serie di prodotti gratuiti, sconti e offerte riservate agli abbonati
- due newsletter giornaliere

A partire da 15€ al mese

Scegli il tuo abbonamento