

MB.O LAW REVIEW

RIVISTA GIURIDICA ON-LINE

www.mbolaw.it

IL PATTO DI PROVA:

PUBBLICO IMPIEGO E LAVORO

PRIVATO A CONFRONTO

di Giulia Cantini Cortellezzi

2/2021



mb.o

STUDIO LEGALE
BONA · OLIVA
& ASSOCIATI

IL PATTO DI PROVA: PUBBLICO IMPIEGO E LAVORO PRIVATO A CONFRONTO

GIULIA CANTINI CORTELLEZZI AVVOCATO, STUDIO LEGALE MB.O, TORINO

ABSTRACT

Ormai da molti anni il legislatore italiano ha avviato una progressiva opera di privatizzazione del pubblico impiego, volta ad uniformare, per quanto possibile nel rispetto delle peculiarità di ciascun settore, le regole che disciplinano il rapporto di lavoro pubblico e quelle dell'impiego privato. Ancora oggi tuttavia permangono delle differenze sostanziali: tra queste, la disciplina del patto di prova.

Si procederà quindi nel presente studio ad un'analisi delle peculiarità che ancora oggi caratterizzano il patto di prova nell'impiego pubblico rispetto a quello del settore privato.

SOMMARIO.-1. IL PATTO DI PROVA NEL PUBBLICO IMPIEGO – 2. LA PROVA NELL'IMPIEGO PRIVATO – 3. LE PRINCIPALI DIFFERENZE IN MATERIA DI PATTO DI PROVA TRA SETTORE PUBBLICO E PRIVATO – 4. IN CONCLUSIONE

1. La disciplina del patto di prova nel pubblico impiego

Il patto di prova, nel pubblico impiego, è un elemento obbligatorio del contratto di assunzione.

Stabilisce infatti la legge che il lavoratore, che abbia superato positivamente il concorso, per poter accedere all'impiego pubblico debba sottoporsi obbligatoriamente ad un periodo di prova, la cui durata è demandata alla contrattazione collettiva di settore.

Già il D.P.R. n. 3 del 10 gennaio 1957 (tutt'ora, in gran parte, vigente) recante il Testo Unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato stabiliva che *“Il periodo di prova ha la durata di sei mesi. ((35)) L'impiegato in prova svolge le mansioni affidategli nei vari servizi ai quali viene applicato e frequenta i corsi di formazione istituiti dall'amministrazione. Compiuto il periodo di prova, l'impiegato consegue la nomina in ruolo con decreto del ministro, previo giudizio favorevole del consiglio di amministrazione, fondato anche sulle relazioni dei capi dei servizi ai quali è stato applicato e sull'esito dei corsi eventualmente frequentati. Nel caso di giudizio sfavorevole il periodo di prova è prorogato di altri sei mesi, al termine dei quali, ove il giudizio sia ancora sfavorevole, il ministro dichiara la risoluzione del rapporto di impiego con decreto motivato. In tal caso spetta all'impiegato una indennità pari a due*

mensilità del trattamento relativo al periodo di prova. Qualora entro tre mesi dalla scadenza del periodo di prova non sia intervenuto un provvedimento di proroga ovvero un giudizio sfavorevole, la prova si intende conclusa favorevolmente”.

Il D.P.R. del 9 maggio 1994 n. 487, che detta il Regolamento recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi, all'art. 17 comma 1 prevede che *“I candidati dichiarati vincitori sono invitati, a mezzo assicurata convenzionale, ad assumere servizio in via provvisoria, sotto riserva di accertamento del possesso dei requisiti prescritti per la nomina e sono assunti in prova nel profilo professionale di qualifica o categoria per il quale risultano vincitori. La durata del periodo di prova è differenziata in ragione della complessità delle prestazioni professionali richieste e sarà definita in sede di contrattazione collettiva. I provvedimenti di nomina in prova sono immediatamente esecutivi”.*

Ancora il decreto legislativo n. 165 del 2001, all'art.70, ribadisce che in tema di reclutamento (ed immissione in ruolo) del personale pubblico la disciplina applicabile sia quella dettata dal citato decreto presidenziale n. 487/1994 e non quella di cui all'art. 2094 del codice civile, che regola invece la prova nel settore privato.

In ragione del tenore delle predette norme, la giurisprudenza è pacifica nel ritenere che: *“il periodo di prova nelle Amministrazioni pubbliche è obbligatorio e le assunzioni sono assoggettate all'esito positivo dello stesso. Come ha chiarito la giurisprudenza, infatti, il rapporto di lavoro alle dipendenze di Pubbliche Amministrazioni (oggi regolato dal D.lgs. n. 165 del 2001) è disciplinato da una lex specialis, che deroga, rendendolo inapplicabile, l'art. 2096 c.c. ed i principi elaborati dalla giurisprudenza sulla base di detta norma (cfr. Corte di Cassazione, sezione lavoro, 13 agosto 2008, n. 21586, nonché Corte Costituzionale nn. 313-1996, 309-1997, 89-2003 e 199-2003)”* (Cons. Stato Sez. V, Sent. 27 marzo 2013, n. 1821).

Piuttosto, giurisprudenza e dottrina si sono a lungo interrogate in merito a quale sia il fine perseguito dalla pubblica amministrazione nel valutare, per un determinato periodo preordinato, un candidato che comunque risulti essere già vincitore del relativo concorso. Consolidata giurisprudenza ritiene che causa della prova nel pubblico impiego sia la necessità di valutare la (reciproca) convenienza a stipulare il contratto di lavoro.

Così si esprime il Consiglio di Stato *“anche nei rapporti di lavoro "privatizzati", alle dipendenze della p.a., il recesso del datore di lavoro nel corso del periodo di prova ha natura discrezionale e dispensa dall'onere di provarne la giustificazione, fermo restando che l'esercizio del potere di recesso dev'essere coerente con la causa del patto di prova, consistente nel consentire alle parti di verificarne la reciproca convenienza”* (Cons. Stato Sez. V, Sent. 13 maggio 2011, n. 2887)

Anche la giurisprudenza della Suprema Corte è coerente con i medesimi principi: ancora recentemente la Cassazione ha affermato che *“questa Corte ha consolidato la propria*

giurisprudenza in materia di periodo di prova nel lavoro pubblico contrattualizzato nei seguenti termini, con la precisazione che il patto di prova mira ad accertare non solo la capacità tecnica ma anche la personalità del lavoratore e, in genere, l'idoneità dello stesso ad adempiere gli obblighi di fedeltà, diligenza e correttezza (v. Cass., n. 26679 del 2018, e giurisprudenza nella stessa richiamata) (...)L'esercizio del potere di recesso deve essere coerente con la causa del patto di prova che va individuata nella tutela dell'interesse comune alle due parti del rapporto di lavoro in quanto diretto ad attuare un esperimento mediante il quale sia il datore di lavoro che il lavoratore possono verificare la reciproca convenienza del contratto, accertando il primo le capacità del lavoratore e quest'ultimo, a sua volta, valutando l'entità della prestazione richiestagli e le condizioni di svolgimento del rapporto” (così Cass. Sez. Lav., 5 agosto 2020 n. 20916).

In proposito, parte della dottrina¹ ritiene che il periodo di prova nel pubblico impiego, pur a fronte del già avvenuto superamento del concorso, sia finalizzato a verificare che il candidato che lo abbia positivamente superato possieda in concreto, e dunque non solo da un punto di vista teorico, le capacità e le attitudini necessarie per svolgere le mansioni cui è destinato.

In conseguenza dell'obbligatorietà del patto di prova nei contratti di impiego pubblico, questo viene previsto anche in tutti quei casi, sempre più numerosi nell'odierno mondo del lavoro, in cui il candidato che ha superato il concorso abbia già svolto, alle dipendenze della Pubblica Amministrazione, le medesime mansioni in forza di plurimi, successivi, contratti a tempo determinato e/ o di collaborazione.

La giurisprudenza, chiamata a pronunciarsi in merito alla legittimità di un tale periodo di prova, ha dichiarato che “è la legge che impone l'apposizione del patto di prova nel caso di assunzione di dipendenti con concorso pubblico, e ciò risponde all'evidente esigenza di una valutazione del candidato vincitore della selezione ai fini del definitivo incardinamento nella struttura e nei ruoli della Pubblica Amministrazione” (così Trib. Udine, 16 maggio 2003 n. 43).

Come osservato da un commentatore² della predetta pronuncia del tribunale friulano, la legittimità di una ulteriore, unilaterale, valutazione delle attitudini del candidato sarebbe pertanto legittimata dalla necessità di instaurare con questi un nuovo rapporto di lavoro, definitivo, e non soltanto più di sopperire ad esigenze di servizio transitorie e temporanee.

2. La prova nell'impiego privato

Contrariamente al settore pubblico, in cui come detto il periodo di prova è obbligatorio, come appena analizzato, nel rapporto di lavoro privato la prova ha natura discrezionale e facoltativa.

¹ D. SERRA, Il periodo di prova nel pubblico impiego: l'obbligo di motivazione del recesso, in Lav. nella giur. 7/2011 pagg. 681 e ss.;

² N. PLASENZOTTI, La reiterazione del patto di prova nel pubblico impiego “privatizzato”, in Lav. nella giur., 8/2014 pagg. 797 ss;

Il datore di lavoro privato può senz'altro assumere personale senza richiedere alcun patto di prova; qualora invece voglia sottoporre il neo-assunto ad un periodo di prova, affinché questo abbia validità dovrà, a pena di nullità, risultare da atto scritto, come previsto dall'art. 2096³ del codice civile.

Secondo la disciplina codicistica, durante l'esperimento della prova entrambe le parti contrattuali sono libere di recedere dal contratto in qualunque momento, senza obbligo di preavviso né di pagamento o versamento di alcuna indennità sostitutiva, e senza alcun obbligo di motivazione.

Come stabilito dal citato articolo 2096 c.c., qualora sia previsto nel contratto di assunzione che la prova venga esperita per un periodo minimo necessario, la facoltà di recesso potrà essere liberamente esercitata soltanto alla scadenza del termine prestabilito.

La giurisprudenza è stata chiamata frequentemente a pronunciarsi in materia di patto di prova, determinando i limiti e le condizioni di validità dello stesso, al fine di fornire adeguata tutela ai lavoratori, di particolare rilievo in ipotesi, quale quella in esame, di recesso *ad nutum*, in quanto determinato unilateralmente dalla volontà della parte recedente e senza necessità di addurre alcuna motivazione.

Affinché si possa ritenere legittimamente espletata la prova (e conseguentemente legittimo il recesso motivato con il mancato suo superamento) consolidata giurisprudenza richiede sia necessario che la prova si sia svolta sulle medesime mansioni oggetto dell'assunzione: *“il lavoratore sia stato effettivamente addetto alle mansioni precisate in sede di stipulazione del patto stesso. Se ciò non avviene, non è configurabile un esito negativo della prova e l'eventuale licenziamento non può trarre la sua legittimità dalla speciale facoltà di recesso di cui all'art. 2096 c.c., poiché il datore di lavoro non può avvalersi del patto di prova cui non abbia dato corretta esecuzione”* (così ancora Tribunale di Latina, sez. lav., 12 novembre 2019; conforme già Cass. sez. lav. n. 15432/2001).

Inoltre la prova dovrà essere espletata per un periodo di tempo sufficiente a consentire al lavoratore di dimostrare effettivamente le proprie capacità (anche in assenza dunque dell'espressa previsione contrattuale della durata minima).

A ciò consegue che *“in difetto di diversa previsione contrattuale, il decorso di un periodo di prova determinato nella misura di un complessivo arco temporale, mentre non è sospeso da ipotesi di mancata prestazione lavorativa inerenti al normale svolgimento del rapporto, quali i riposi settimanali e le festività, deve ritenersi escluso, stante la finalità del patto di prova, in relazione ai giorni in cui la prestazione non si è verificata per eventi non prevedibili al momento della stipulazione del patto stesso, quali la malattia, l'infortunio, la gravidanza e il puerperio, i permessi, lo sciopero, la sospensione*

³ L'art. 2096 c.c. recita espressamente *“l'assunzione del prestatore di lavoro per un periodo di prova deve risultare da atto scritto. L'imprenditore ed il prestatore di lavoro sono rispettivamente tenuti a consentire e a fare l'esperimento che forma oggetto del patto di prova. Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal contratto, senza obbligo di preavviso o d'indennità. Se però la prova è stabilita per un tempo minimo necessario, la facoltà di recesso non può esercitarsi prima della scadenza del termine. Compiuto il periodo di prova, l'assunzione diviene definitiva e il servizio prestato si computa nell'anzianità del prestatore di lavoro”*.

dell'attività del datore di lavoro, e, in particolare, il godimento delle ferie annuali, il quale, data la funzione delle stesse di consentire al lavoratore il recupero delle energie lavorative dopo un cospicuo periodo di attività, non si verifica di norma nel corso del periodo di prova." (cfr. tra le tante, Cass. 19558/2006, Cass.23061/2007 e Cass.4573/2012).

In particolare, in merito alla funzione propria del patto di prova nell'impiego privato, la giurisprudenza si è consolidata nell'affermare che questa sia *"quella di consentire ad entrambe parti di valutare la convenienza del rapporto di lavoro"* (così Cass. 22 marzo 2000, n. 3451; Cass., 7 dicembre 1998, n. 12379); convenienza che, come ancora recentemente ricordato dal Tribunale di Milano, per il datore di lavoro ed il lavoratore si realizza *"accertando il primo le capacità del lavoratore e quest'ultimo, a sua volta, valutando l'entità della prestazione richiesta e le condizioni di svolgimento del rapporto"* (così Trib. Milano, sez. Lav., 19 settembre 2019; *ex plurimis*, Cass., sez. lav., n. 8237/2015).

Conseguentemente, il patto di prova sarà da ritenersi illegittimo tutte le volte in cui *"la verifica sia già avvenuta con esito positivo per le mansioni svolte dal lavoratore, per un congruo periodo, a favore dello stesso datore di lavoro (Cass. 22 giugno 2012 n.10440, 29 luglio 2005 n.15960, 5 maggio 2004 n.8579), o anche a favore di datore di lavoro-appaltatore, precedente titolare dello stesso contratto d'appalto, se così stabilisca il contratto collettivo."* (Cass. 17371/2015)".

Questo principio è volto a tutelare i lavoratori in tutti quei casi in cui il rapporto di lavoro venga stabilizzato a seguito di rapporti di lavoro a termine o di parasubordinazione in cui il datore di lavoro, pur avendo già avuto modo di verificare le capacità del dipendente, riproponga il periodo di prova, al solo fine di garantirsi una "finestra" di liberà di recesso dal rapporto senza obbligo di motivazione e senza preavviso.

Questo principio conosce una sola eccezione, ovvero quando la ripetizione della prova sia determinata dalla necessità, per l'imprenditore, di verificare non solo le qualità professionali *"ma anche il comportamento e la personalità del lavoratore in relazione all'adempimento della prestazione, elementi suscettibili di modificarsi nel tempo per l'intervento di molteplici fattori, attinenti alle abitudini di vita o a problemi di salute"* (Cass. n. 10440/2012; *conf.* Cass. n. 15059/2015; Cass. n. 24409/2008) (...) *Il lavoratore potrà altresì valutare la permanenza delle condizioni utili alla prestazione ed al sereno svolgimento della stessa.* (Cass., Sez. lavoro, 6 novembre 2018, n. 28252).

In questi casi, al fine di evitare abusi, il Giudice sarà tenuto a valutare con estrema attenzione le circostanze allegatte dalle parti atte a dimostrare la presenza o meno di quegli aspetti di novità del rapporto di rilevanza tale da giustificare una nuova valutazione della professionalità e della personalità del dipendente.

Non sarà però possibile per il magistrato chiamato a valutare la legittimità, o meno, del recesso intervenuto durante il periodo di prova, entrare nel merito della valutazione delle capacità del lavoratore, di competenza esclusiva del datore di lavoro.

Secondo più recenti arresti giurisprudenziali in tema di recesso per mancato superamento della prova nell'impiego privato *“la libertà nel recesso non significa tuttavia che esso sia a totale discrezione del datore di lavoro: la Corte Costituzionale nella sentenza n. 189 del 1980, ha ritenuto infondata la questione di costituzionalità dell'art. 2096 c.c., comma 3, e L. 15 luglio 1966, n. 604, art. 10, nelle parti in cui consentono il recesso immotivato del datore dal rapporto di lavoro in prova, non contrastino con l'art. 3 Cost., commi 1 e 2, artt. 4 e 25 Cost., e art. 41 Cost., comma 2, a patto di riconoscere la sindacabilità del concreto esercizio del recesso operato dall'imprenditore in costanza del periodo di prova e l'annullabilità dell'atto nel quale si esprime, tutte le volte che il lavoratore "ritenga e sappia dimostrare il positivo superamento dell' esperimento nonché l'imputabilità del licenziamento ad un motivo illecito"* (così Cass. Sez. Lav, 1180 del 18 gennaio 2017).

Sarà pertanto onere del lavoratore licenziato, che deduca in sede giurisdizionale la nullità del recesso, l'onere di provare il positivo superamento del periodo di prova e che il recesso è stato determinato da un motivo illecito e quindi, estraneo alla funzione del patto di prova.

Aderendo a tale orientamento, recentemente il Tribunale di Roma ha dichiarato nullo il recesso durante il periodo di prova comunicato da una Società alberghiera ad una propria dipendente, assunta pochi giorni prima del diffondersi della pandemia da Covid-19 e dell'obbligo di chiusura dell'attività imposto dall'Autorità al fine di limitare i contagi.

Il Giudice romano chiamato a pronunciarsi sulla legittimità di tale recesso ha infatti ritenuto che il recesso fosse stato determinato da motivo illecito per violazione del divieto di legge di licenziamento per motivo economico, avendo la lavoratrice provato in giudizio da un lato, il positivo superamento della prova nell'esiguo periodo in cui aveva potuto espletarla, e da altro lato che il recesso era in realtà stato determinato dalle difficoltà economiche della Società conseguenti la chiusura forzata delle attività (così Trib. Roma, Sez. Lav., dott. Coco, 25 marzo 2021).

3. Le principali differenze in materia di patto di prova tra settore pubblico e privato

Dalla natura obbligatoria del patto di prova nel pubblico impiego discendono inevitabilmente profonde divergenze nella sua disciplina rispetto a quella del rapporto di lavoro privato.

In primo luogo, mentre nell'impiego privato la forma scritta del patto di prova è richiesta a pena di nullità, nell'impiego pubblico questa non è necessaria, come ribadito anche dai Giudici di Palazzo Spada, in quanto l'obbligo di sua previsione scaturisce direttamente dalla legge e non da un patto accessorio al contratto di lavoro.

Un'altra, importante differenza tra le due discipline attiene alle modalità di recesso. Come si è visto infatti nel paragrafo che precede, nel rapporto di lavoro privato le parti sono libere di recedere dal contratto, durante il periodo di prova, senza alcun obbligo di motivazione.

Nell'impiego pubblico invece l'Amministrazione ha l'onere di motivare le ragioni del recesso, come previsto dalla contrattazione collettiva cui, come abbiamo detto, il legislatore ha demandato la disciplina del periodo di prova (anche al fine di determinarne la durata).

In proposito però la Suprema corte ha comunque osservato che *“in tema di obbligo di motivare il recesso in periodo di prova, con riferimento al lavoro pubblico, è verificabile in giudizio la congruità delle ragioni rispetto, da un lato, alla finalità per legge della prova e, dall'altro, all'effettivo andamento della prova stessa, senza che resti escluso il potere di valutazione discrezionale dell'Amministrazione datrice di lavoro, non potendo omologarsi la giustificazione del recesso per mancato superamento della prova alla giustificazione del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, e dovendosi escludere che l'obbligo di motivazione possa spostare l'onere delle prova sul datore di lavoro”* (Cass., Sez. lavoro, Sent., 2 agosto 2010, n. 17970) e che pertanto *“in definitiva spetta al lavoratore dimostrare la eventuale contraddittorietà tra recesso e causa del patto di prova e cioè che con l'intimato recesso siano state perseguite finalità discriminatorie o comunque illecite”* (Cons. Stato, Sez. V, Sent., 21 febbraio 2012, n. 934).

Il giudice, chiamato a valutare la legittimità, o meno, del recesso non potrà entrare nel merito delle motivazioni addotte al mancato superamento della prova, non essendo suscettibili di alcuna valutazione e lasciate alla discrezionalità dell'Amministrazione: né tale obbligo di motivazione potrà in alcun modo sovvertire l'onere di provare l'illegittimità del recesso, integralmente a carico del lavoratore.

È evidente come residui in capo all'Amministrazione, un ampio margine di discrezionalità nella valutazione dell'idoneità professionale del dipendente: l'eventuale giudizio negativo in merito alle qualità del lavoratore durante il periodo di prova altro non è che, necessariamente, un secondo giudizio sulla sua idoneità professionale, sulle sue attitudini, in palese contraddizione con l'esito positivo della prima valutazione cui è conseguito il superamento del concorso e l'immissione in servizio.

Come già accennato in precedenza, l'Amministrazione ha la facoltà di giudicare inidoneo un lavoratore non soltanto dopo il positivo superamento del concorso, ma anche in tutti quei casi in cui abbia già avuto modo di verificarne le capacità professionali in costanza di pregressi rapporti di lavoro temporanei, o precari, anche in assenza di qualsivoglia intervenuta modifica delle mansioni, dell'ambiente di lavoro, delle caratteristiche professionali e personali del lavoratore, delle sue condizioni di salute etc.

Mentre nel settore privato, come abbiamo detto, non è ammissibile la previsione di un nuovo periodo di prova avente ad oggetto mansioni del tutto analoghe a quelle svolte da medesimo lavoratore in forza di rapporti contrattuali precedenti, nel settore pubblico questo avviene continuamente.

Secondo il parere della giurisprudenza, che per quanto noto è ad oggi univoca “*le assunzioni nell’ambito del pubblico impiego privatizzato, anche se precedute da un contratto di lavoro a termine per il quale sia stata superata la prova, sono ex lege assoggettate all’esito positivo di un periodo di prova, in forza di quanto previsto dall’art. 70 comma 13 del d.lgs. n. 165 del 2001 e dall’art. 28 del DPR. N. 487 del 1994 (...) Dei principi innanzi richiamati, condivisi dal Collegio, la Corte territoriale ha fatto corretta applicazione avendo affermato l’irrelevanza delle pregresse esperienze maturate dalla odierna ricorrente durante lo svolgimento dei rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato*” (Cass., Sez. lavoro, Sent. 29 agosto 2018, n. 21376).

4. In conclusione

Le differenze sopra evidenziate tra le diverse discipline del patto di prova trovano la loro giustificazione nel permanere delle peculiarità del lavoro prestato nel settore pubblico rispetto a quello privato, come ancora oggi riconosciute nella nostra Costituzione.

La coerenza del sistema però pare venire meno, rispetto alle stesse finalità perseguite dal patto di prova nel settore pubblico, dalla previsione dell’obbligatorietà anche nei casi in cui l’assunzione definitiva del vincitore di concorso sia stata preceduta da una prolungata reiterazione di contratti aventi ad oggetto le medesime mansioni, in cui spesso peraltro il lavoratore ha superato molteplici periodi di prova.

A fronte di un mondo del lavoro, anche pubblico, in cui sempre più frequentemente si verificano queste situazioni (si veda l’esclamante fenomeno del precariato nella scuola, o nel servizio sanitario) sarebbe forse opportuno prevedere un’eccezione alla regola.

FONTI NORMATIVE E GIURISPRUDENZIALI

Codice civile, art. 2096;
 D.P.R. n. 3 del 10 gennaio 1957;
 D.P.R. n. 487 del 9 maggio 1994;
 D.Lgs. 165 del 30 marzo 2001;
 Cons. Stato Sez. V, Sent. 27 marzo 2013, n. 1821;
 Cons. Stato Sez. V, Sent. 13 maggio 2011, n. 2887;
 Cass. Sez. lav., 5 agosto 2019 n. 20916 ;
 Tribunale di Latina,, sez. lav., 12 novembre 2019;
 Cass. sez. lav. n. 1543 del 6 dicembre 2001 ;
 Cass. sez. lav., n. 9558 del 26 aprile 2006;
 Cass., sez. lav, n. 23061 del 5 novembre 2007;
 Cass, sez. lav., n. 4573 del 22 marzo 2012;
 Trib. Milano, sez. lav., 19 settembre 2019;
 Cass., sez. lav. n. 8237 del 22 aprile 2015 ;
 Cass. sez. lav., n. 17371 del 1 settembre 2015 ;
 Cass., sez. lav., n. 2825 del 26 novembre 2018;
 Cass., sez. lav., n. 17970 del 2 agosto 2010;
 Cass. Sez. Lav, 1180 del 18 gennaio 2017;
 Trib. Roma, n. 26565 del 25 marzo 2021;

Trib. Udine, 16 maggio 2003, n. 43;
Cons. Stato, Sez. V, Sent., 21 febbraio 2012, n. 934;
Cass., sez. lav., n. 21376 del 29 agosto 2018;





CONTATTI

Telefono: +39 011 511 1005

Fax: +39 011 515 0103

Email: info@mbolaw.it

SEDI

Via Giannone, 1
10121 Torino

Corso Lancieri d'Aosta n. 15/C
11100 Aosta



MBO LAW REVIEW

©Copyright Studio Bona Oliva Associati 2019. P. IVA 10417340014

Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](#).