



DIMENSIONE LAVORO

a cura del Centro Ricerche e Formazione
Presidente Maria Novella Bettini



Specializzato in consulenza e assistenza legale su lavoro, previdenza e sindacale



NELLA stipulazione del contratto di lavoro le parti possono, di comune accordo, inserire una clausola accessoria con cui subordinano l'assunzione definitiva all'esito di un periodo di prova.

Durante questo periodo, attraverso l'esecuzione della prestazione, il datore di lavoro ha modo di verificare le attitudini psico-fisiche e professionali del lavoratore, mentre quest'ultimo valuta l'interesse e la convenienza del nuovo lavoro.

Nonostante il fatto che la clausola in questione sia prevista e prevedibile nell'interesse di entrambe le parti del rapporto, essa risponde quasi esclusivamente all'interesse datoriale. Per tale ragione, le disposizioni di legge e le pronunce giurisprudenziali hanno modellato questo istituto prevedendo una serie di tutele, formali e sostanziali, per il lavoratore.

E' necessario, pertanto, considerare preventivamente i requisiti di forma e contenuto che devono essere presenti per la validità della clausola.

Anzitutto, la previsione del periodo di prova deve risultare da atto scritto. La clausola può essere inserita direttamente nel contratto di lavoro o in un atto separato che deve essere sottoscritto precedentemente all'inizio del rapporto.

Tale atto deve contenere la specifica indicazione delle mansioni contrattuali, ciò al fine di permettere in primo luogo la corretta identificazione dell'oggetto della prova ed in secondo luogo, per il caso di mancato superamento, il giudizio sulla correttezza della valutazione del datore di lavoro.

In base ad un recente orientamento giurisprudenziale quest'ultimo re-

quisito soddisfatto anche dal riferimento al sistema classificatorio della contrattazione collettiva, tramite il richiamo alla qualifica e allo specifico profilo professionale, purché sia comunque possibile l'individuazione inequivoca delle mansioni oggetto del patto e di conseguenza la corretta valutazione della prova.

Qualora tra il datore di lavoro ed il prestatore vi sia già stato un rapporto di collaborazione che prevedeva l'espletamento delle stesse mansioni per le quali poi il dipendente è stato assunto, l'eventuale patto di prova previsto nella stipula del contratto di subordinazione da ritenersi illegittimo in quanto la prova non sarà funzionale alla sperimentazione della reciproca convenienza.

La valutazione in questo caso praticamente già avvenuta durante il periodo pregresso, e ciò al tempo in cui vigeva il rapporto di collaborazione (ad es. autonomo) durante il quale venivano svolte le stesse identiche mansioni.

In mancanza della forma scritta o dei requisiti su indicati il patto di prova deve considerarsi nullo e l'assunzione del lavoratore va ritenuta definitiva.

Per quanto concerne la durata della prova, la stessa viene fissata dai contratti collettivi che, talvolta, determinano anche i criteri oggettivi di computo dei giorni. In genere, stabilita in relazione alla categoria ed al livello di inquadramento: più elevata la posizione di lavoro e più lunga la prova.

La durata non può superare il periodo di tre mesi per gli impiegati non aventi funzioni direttive e, comunque, decorsi sei mesi dall'inizio del rapporto, il recesso del datore di lavoro - per qualsiasi rapporto cui si applichi la disciplina

vincolistica sui licenziamenti di cui alla l. n. 604/1966 - deve essere assistito da giustificato motivo o giusta causa.

Eccezione circa la durata della prova riguarda gli apprendisti per i quali il periodo di prova non può protrarsi oltre i due mesi e

Quando le parti, di comune accordo, decidono di inserire una clausola molto particolare

per i lavoratori domestici per i quali il termine si riduce a trenta giorni.

Nelle ipotesi di mancata prestazione lavorativa inerenti al normale svolgimento del rapporto (ad es. i riposi settimanali e le festività) il periodo di prova non resta sospeso. In difetto di una previsione contrattuale il decorrere del termine, invece, sospeso al verificarsi di circostanze imprevedibili (scioperi, malattie, infortuni) o al godimento delle ferie.

In queste ipotesi, i giorni persi devono essere recuperati. In caso di prosecuzione dell'attività lavorativa oltre la scadenza del periodo di prova, senza che una delle parti abbia manifestato la volontà di recedere, il rapporto di lavoro si considera definitivo e a tempo indeterminato fin dall'inizio, con conseguente piena applicabilità di tutte le norme sul lavoro ed in

Il lavoratore in prova

Guida all'esperimento della prestazione



particolare di quelle regolatrici i licenziamenti.

Il contratto individuale di lavoro può disporre un periodo di prova più lungo purché il trattamento che ne derivi al lavoratore sia complessivamente più favorevole di quello sancito dal contratto collettivo applicabile.

Ciascuna delle parti durante il decorso del periodo previsto dai contratti collettivi o dalle pattuizioni individuali, può in ogni momento risolvere il rapporto senza obbligo di preavviso o dell'indennità sostitutiva.

Secondo questa previsione, il datore di lavoro potrà quindi recedere semplicemente «per mancato superamento della prova» senza dover invocare una giusta causa o un giustificato motivo a meno che non sia previsto un tempo minimo necessario per la durata dell'esperimento della prova. Il recesso «per mancato superamento della prova» deve essere intimato prima del consolidarsi del rapporto di lavoro, pena la sua illegittimità.

La giurisprudenza ha imposto una serie di limiti alla facoltà di recedere liberamente dal rapporto in prova da parte del datore di lavoro. In primo luogo deve essere consentito che l'esperimento che costituisce oggetto della prova duri un lasso di tempo adeguato a permettere un'adeguata valutazione della persona e delle attitudini del lavoratore al quale devono essere effettivamente assegnate le mansioni per cui stata stipulata l'assunzione in prova.

Soltanto nel caso in cui si verifichi un comportamento grave ed inequivocabile del lavoratore, atto a dimostrare totale inidoneità o incapacità o disinteresse verso il rapporto di lavoro oggetto della prova, possibile recedere anche

dopo un periodo molto breve.

L'orientamento giurisprudenziale generale tende poi ad affermare che la discrezionalità del datore di lavoro nella valutazione della prestazione non assoluta, ma limitata esclusivamente alla valutazione delle capacità e del comportamento professionale del lavoratore in prova.

Quindi, il recesso sarà giudicato illegittimo quando il lavoratore dimostri che stato determinato da motivi illeciti (il caso delle ragioni discriminatorie) oppure che la prova stata positivamente superata.

Il recesso illegittimo durante il periodo di prova non comporta la conversione del rapporto di lavoro in rapporto definitivo.

Infine, la posizione normativa ed economica del

lavoratore in prova tendenzialmente equiparata a quella derivante dall'assunzione definitiva. Anche l'esito negativo della prova non consente l'attribuzione al lavoratore di un trattamento economico inferiore rispetto a quello percepito da un lavoratore di pari grado assunto in via definitiva.

Alfonso Tagliamonte

Per informazioni

Tel. e fax
(mercoledì 12-14)
0874/484903
Piazza C. Battisti, 11
Campobasso
www.cref.it
info@cref.it