

Il licenziamento nel periodo di prova

Dedichiamo questo articolo a un argomento di grande attualità: il licenziamento. E più precisamente il licenziamento durante il periodo di prova. Come tutti ben saprete, il datore di lavoro e il prestatore d'opera molto spesso avvertono l'esigenza di instaurare tra loro un periodo di prova, affinché possano verificare la reciproca convenienza di concludere il contratto di lavoro definitivo. Pertanto, l'obiettivo del datore di lavoro sarà quello di valutare le competenze e l'espletamento delle mansioni del lavoratore, mentre il prestatore valuterà l'interesse della mansione da svolgere e le condizioni della prestazione. Pertanto, il contratto di lavoro, qualora sia concluso con la previsione del patto di prova, si configura come un contratto sottoposto a condizione sospensiva. Infatti, l'efficacia del contratto rimarrà sospesa fino a quando si verificherà l'approvazione o il mancato recesso delle parti.



Il patto di prova viene disciplinato dall'articolo 2096 comma 1 del Codice Civile, il quale prevede per tale contratto la forma scritta richiesta per la validità dello stesso. La mancanza della forma scritta determina infatti la nullità assoluta dell'assunzione in prova e la sua immediata e automatica conversione in assunzione definitiva. Perciò in questi casi verrà riconosciuto al lavoratore il diritto di terminare la prova e di ottenere il pagamento delle retribuzioni per i giorni residui. Inoltre, erroneamente è diffusa l'opinione che durante il periodo di prova le aziende possano facilmente risolvere il rapporto di lavoro, senza nessun vincolo o accorgimento. Ebbene, durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal contratto senza obbligo di preavviso o d'indennità. Tuttavia, se la prova è stabilita per un periodo di tempo

minimo necessario, la facoltà di recesso non può esercitarsi prima della scadenza del termine. A tal proposito, la giurisprudenza ribadisce che è illegittimo il comportamento del datore di lavoro che esercita il potere di recesso prima di avere verificato concretamente le capacità professionali del lavoratore. Non solo, la giurisprudenza ha altresì statuito che il recesso effettuato dal datore di lavoro è illegittimo qualora il periodo di prova risulti insufficiente per la verifica delle capacità del prestatore di lavoro. Per di più è illegittimo il licenziamento, intimato dal datore di lavoro durante il periodo di prova, qualora sia riconducibile a un motivo illecito o estraneo al rapporto di lavoro. In tal caso, sarà onere del lavoratore provare l'esistenza dell'illecito o del motivo estraneo al rapporto, al fine di ottenere l'annullamento del recesso. Il datore di lavoro può intimare il licenziamento anche oralmente, in quanto l'obbligo della comunicazione scritta sorge solo dal momento in cui l'assunzione del lavoratore diviene definitiva e, in ogni caso, decorso il termine massimo del periodo di prova.

Infine, per tutelare gli interessi del lavoratore è necessario che venga stabilita una durata massima del periodo di prova. Tuttavia, il Codice Civile non contempla tale durata, pertanto sarà necessario demandare alla contrattazione collettiva, nella quale viene indicato il termine temporale a seconda della categoria e del livello d'inquadramento del dipendente.

Risponde alla nostra rubrica l'Avv. Cristiano Cominotto di Milano specializzato nelle problematiche legali in campo elettronico, informatico e dei sistemi di produzione. Chiunque desiderasse proporre o approfondire argomenti legali su queste pagine può telefonare al n. 02/5450823 o scrivere a: ao-fen@feramilanomedia.it

