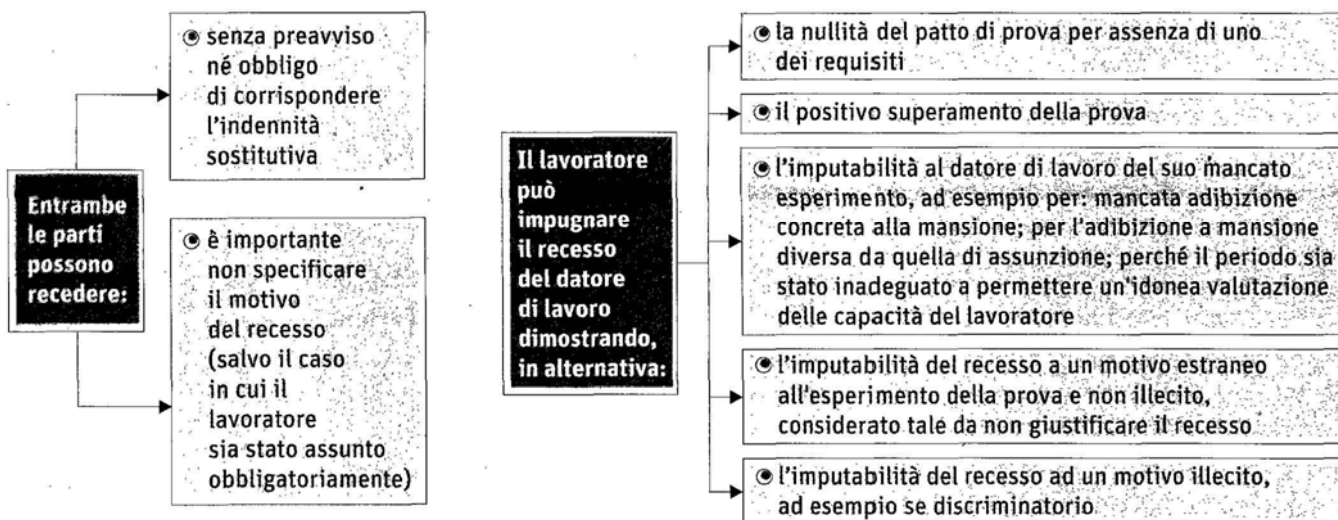


Occupazione. Il patto deve essere stabilito in forma scritta prima dell'inizio dell'attività

Il lavoro inizia con una «prova»

Mansioni del dipendente da indicare in modo dettagliato

Il recesso durante o al termine del periodo di prova



Durata fissata dai contratti ma non oltre i sei mesi

**Davide Paolo Gatti
Franco Toffoletto**

Nella stipulazione del contratto di lavoro le parti possono prevedere lo svolgimento di un periodo di prova, il cui scopo è quello di consentire alle stesse di valutare la convenienza del rapporto di lavoro e di recedere senza obbligo di preavviso né di motivazione. Secondo l'articolo 2096 del Codice civile, l'apposizione di un patto di prova deve risultare, a pena di nullità, da atto iscritto stipulato prima dell'inizio della prestazione lavorativa.

La durata del periodo di prova è generalmente disciplinata dalla contrattazione collettiva eventualmente applicata, fermo restando il limite massimo di sei mesi previsto dalla legge.

Se non viene applicato alcun contratto collettivo, occorre far riferimento alla legge 741/1959, se esistenti relativamente all'at-

tività aziendale.

Durante il periodo, il datore e il lavoratore sono rispettivamente tenuti a consentire e a fare l'esperimento che forma l'oggetto della prova. È indispensabile che il datore di lavoro definisca in modo dettagliato la mansione cui il lavoratore è adibito, non limitandosi a una mera indicazione della relativa qualifica (dirigente, quadro, impiegato od operaio). La giurisprudenza, peraltro, ammette che l'indicazione della mansione avvenga mediante richiamo al contratto collettivo applicato, purché venga richiamata la nozione più dettagliata della scala definitoria ivi prevista.

La peculiarità del periodo di prova consiste nel fatto che, durante o al termine del periodo, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza necessità di spiegarne il motivo e senza obbligo di dare preavviso o di corrispondere l'indennità sostitutiva. Durante il periodo di prova, infatti, non trova applicazione la disciplina limitativa dei licenziamenti e, quindi, il datore di lavoro è libero di recedere dal rapporto. La normativa limitativa dei licenziamenti (leggi 604/1966, 300/1970 e 108/1990)

trova applicazione solo al termine della prova e, in ogni caso, decorsi sei mesi dall'inizio del rapporto (ad esempio, dal 1° gennaio al primo luglio a prescindere dal numero di giorni).

Con riguardo al regime di libera recedibilità, la Corte Costituzionale ha da tempo chiarito che la legittimità del recesso può essere contestata solo nel caso in cui il lavoratore dimostri che non sia stata consentita, per l'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 (sentenza 180/1980). Spetta, quindi, al lavoratore che impugna il licenziamento, dimostrare il positivo superamento della prova o l'imputabilità al datore del suo mancato esperimento, ad esempio perché non gli sono state attribuite concretamente le mansioni o perché la verifica è stata condotta su mansioni diverse da quelle di assunzione o, ancora, dimostrando che il periodo lavorato era inadeguato a permettere un'ideale valutazione delle capacità.

È importante sottolineare che la valutazione del datore di lavoro non deve essere limitata

alla capacità professionale del lavoratore, potendo riguardare anche il suo comportamento complessivo. Il lavoratore, infine, può impugnare il licenziamento dimostrando l'imputabilità dello stesso a un motivo discriminatorio o estraneo al rapporto di lavoro. Diversi sono i rimedi a seconda di come sia stato esercitato il recesso: nel caso di patto di prova riconosciuto nullo o fondato su un motivo illecito, il lavoratore avrà diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro dalla data del recesso; negli altri casi, invece, avrà solo diritto alla retribuzione sino allo scadere del periodo di prova pattuito.