

Il periodo di prova nel rapporto di lavoro subordinato

Nozione

L'assunzione definitiva del lavoratore può essere subordinata all'esito positivo di un **periodo di prova**, volto ad accertare in concreto la reciproca convenienza alla prosecuzione del rapporto di lavoro (da ultimo Cass. 29 luglio 2005, n. 15960, nel ribadire che la causa del patto di prova 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, ha affermato che è ammissibile il patto di prova in due contratti di lavoro successivamente stipulati tra le stesse parti, purché risponda alle suddette finalità, potendo intervenire nel tempo molteplici fattori, attinenti non solo alle capacità professionali, ma anche alle abitudini di vita o a problemi di salute).

Il periodo di prova deve risultare da una **clausola** apposta al contratto di lavoro il quale, secondo l'opinione prevalente, si configura quale contratto sottoposto a condizione risolutiva o sospensiva.

Il patto di prova può trovare applicazione, oltre al normale rapporto di lavoro a tempo indeterminato, sia a tempo pieno che parziale, anche:

- ai rapporti di lavoro a tempo determinato;
- nei confronti di lavoratori assunti obbligatoriamente, a condizione che la prova si riferisca alle residue capacità lavorative del soggetto ed a mansioni determinate e compatibili con le minorazioni del disabile;
- alle assunzioni per passaggio diretto;
- nei confronti di lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, ma in tal caso la prova ricade sulla capacità del lavoratore di acquisire la professionalità richiesta.

È invece illegittima l'apposizione del patto

di prova al contratto di lavoro qualora il lavoratore venga assunto presso la stessa impresa ove abbia già prestato la propria attività con contratto di lavoro temporaneo quando le mansioni siano sostanzialmente le stesse (si veda anche, in generale, Cass. 5 maggio 2004, n. 8579).

Forma e durata

Secondo quanto stabilito dall'art. 2096 cod. civ., il periodo di prova deve *risultare da atto scritto* (nel senso che lo stesso deve contenere anche la specifica **indicazione delle mansioni** da espletare, atteso che la facoltà del datore di lavoro di esprimere la propria insindacabile valutazione sull'esito della prova presuppone che questa debba effettuarsi in ordine a mansioni esattamente identificate ed indicate, cfr. Cass. 19 agosto 2005, n. 17045).

In proposito la Suprema Corte ha affermato in taluni casi la valenza *ad substantiam* della forma scritta (Cass. 14 aprile 2001, n. 5591), pena la nullità assoluta del patto e l'automatica conversione in assunzione definitiva, in altri casi solo *ad probationem* (Cass. 25 maggio 1982, n. 3192).

L'apposizione del patto di prova deve inoltre essere anteriore o contestuale all'assunzione (la stipulazione successiva determina la nullità del patto). È invalido il patto di prova sottoscritto prima dell'inizio effettivo delle prestazioni lavorative, ma dopo la conclusione tra le parti del contratto di lavoro, non contenente tale clausola (Cass. 26 novembre 2004, n. 22308).

La **durata massima** del periodo di prova è di regola stabilita dai **contratti collettivi**. Tuttavia l'art. 10 della L. n. 604/1966, nello stabilire che la disciplina limitativa dei licenziamenti si applica, per i lavoratori assunti in prova, "dal momento in cui l'assunzione diviene definitiva e, in ogni caso, quando sono decorsi sei mesi dall'inizio del rapporto di lavoro", implicitamente fissa un termine massimo semestrale.

Inoltre, secondo l'art. 4 del R.D.L. n. 1825/1924, recante disposizioni relative al contratto d'impiego privato, il periodo di prova non può in nessun caso superare:

- **sei mesi** per gli institori, procuratori, rappresentanti a stipendio fisso, direttori tecnici o amministrativi ed impiegati di grado e funzioni equivalenti;

- **tre mesi**, per tutte le altre categorie di impiegati.

Ai sensi dell'art. 2096 cod. civ., inoltre, è possibile anche che la prova abbia una durata minima, prima della quale non è possibile esercitare la facoltà di recesso.

Durata del periodo di prova e limiti contrattuali

Una pronuncia della S.C. ha ritenuto la legittimità della clausola del contratto individuale di lavoro con cui venga stabilito un periodo di prova di durata maggiore di quella massima prevista dal contratto collettivo di categoria - fermo restando il limite legale di 6 mesi - se il prolungamento sia giustificato dalla particolare complessità delle mansioni affidate al lavoratore; il relativo onere probatorio ricade peraltro sul datore di lavoro (Cass. 19 giugno 2000, n. 8295).

che il giudice può sindacare su di un eventuale uso distorto del potere di recesso, con eventuale illegittimità del licenziamento ex art. 1345 cod. civ.

Superamento del periodo di prova

Terminato il periodo di prova, nel caso in cui nessuna delle due parti receda, si **instaura un rapporto di lavoro a tempo indeterminato** ed il servizio prestato si computa nell'anzianità del prestatore di lavoro.

Trattamento economico e normativo

Per il lavoratore in prova vige il principio della **parificazione economica e normativa** rispetto al lavoratore assunto in via definitiva; di conseguenza anche al lavoratore in prova spettano il trattamento di fine rapporto, le ferie retribuite e le quote di mensilità differite (ad es. tredicesima ed eventuale quattordicesima) (Corte cost. 22 dicembre 1980, n. 189).

Recesso dal rapporto

Ai sensi dell'art. 2096 cod. civ. durante il periodo di prova ciascuna delle parti **può recedere dal contratto**, senza obbligo di preavviso o d'indennità. La giurisprudenza ha tuttavia escluso la possibilità di un recesso *ad nutum*, ritenendo sempre necessaria una congrua motivazione, senza che però la stessa vada ad integrare le più severe ipotesi della giusta causa o del giustificato motivo (Cass. 18 maggio 1989, n. 255). Tuttavia, nel senso che ai fini della validità del recesso per mancato superamento della sperimentazione in prova il datore di lavoro insoddisfatto non sia tenuto a motivare il licenziamento, si veda Cass. 2 dicembre 2004, n. 22637. La **giusta causa** è invece necessaria qualora venga stabilita una durata minima del periodo di prova.

La Corte costituzionale (Corte cost. 22 dicembre 1980, n. 189) ha inoltre affermato