

**Dott. Monica Melani**.....

MILANO, 23/01/2017

## **OGGETTO: INFORMATIVA - IL PERIODO DI PROVA**

Spett.le Clientela,

La presente, per illustrarVi le principali linee guida in merito al periodo di prova.

Il contratto di lavoro può prevedere che l'assunzione di un dipendente sia condizionata al superamento di un periodo di prova, per permettere:

- al datore di lavoro, di verificare le capacità e potenzialità del lavoratore
- al dipendente, le condizioni lavorative e retributive che il contratto prevede.

Tale periodo di prova è previsto per i contratti a tempo indeterminato, a tempo determinato, per l'apprendistato, per i contratti di inserimento e anche nei confronti dei lavoratori disabili assunti obbligatoriamente.

Affinché sia valido il periodo di prova, deve presentare le seguenti caratteristiche:

- Dev'essere previsto da una clausola in forma scritta;
- Deve essere anteriore o, al massimo, contestuale all'assunzione;
- Devono essere indicate, in modo specifico, le mansioni che il lavoratore andrà a svolgere e sulle quali il datore esprimerà l'esito della prova. Possono essere indicate anche mediante rimando alla parte del Ccnl che le determina, in relazione alla categoria e al livello di assunzione;
- Deve avere una durata massima che corrisponde a quella prevista dai contratti collettivi. Le parti possono prevedere anche una durata minima del periodo di prova, durante la quale non è possibile recedere dal rapporto di lavoro, se non per giusta causa;
- Deve prevedere il trattamento di fine rapporto, le ferie retribuite, le quote di mensilità differite ed eventuali premi annuali.

Durante il periodo di prova, le parti possono recedere dal contratto senza obbligo di preavviso o di indennità. Come già accennato, nel caso in cui sia prevista una durata minima del periodo di prova, il recesso non può essere esercitato prima che sia decorso tale termine.

**Dott. Monica Melani**.....

Per quanto riguarda il recesso da parte del datore di lavoro durante il periodo di prova, la legge non prevede alcun obbligo di motivazioni. Tale obbligo, però, può essere previsto dal Ccnl ed ha la finalità di dimostrare che il recesso è avvenuto per ragioni inerenti all'esito della prova.

Al termine del periodo di prova, se nessuna delle due parti comunica la recessione, il rapporto di lavoro prosegue regolarmente e viene computato ai fini dell'anzianità di servizio.

## **CASI PARTICOLARI**

### **Tempo determinato**

Se la durata del periodo di prova non è prevista dal Ccnl, deve essere riproporzionata in base alla durata del contratto. In ogni caso, non è ammissibile che abbia durata pari a quella del rapporto di lavoro.

### **Precedente rapporto tra le parti**

Nel caso di un precedente rapporto di lavoro tra il medesimo datore e il medesimo dipendente, la previsione di un periodo di prova appare giustificato nel caso in cui quest'ultimo venga adibito a mansioni diverse, ovvero ad un numero di mansioni notevolmente superiore. Inoltre, dev'essere previsto un nuovo periodo di prova nel caso in cui sia trascorso un periodo di tempo considerevole rispetto al precedente rapporto di lavoro.

### **Part-time**

La durata del periodo di prova è identica a quella prevista per il contratto a tempo pieno. Nel caso di part time verticale devono essere computati i giorni effettivamente lavorati.

## **DURATA DEL PERIODO DI PROVA**

Il periodo di prova può essere conteggiato in giorni di effettiva prestazione lavorativa, o in giorni di calendario. Qualora il Ccnl di riferimento non preveda nulla, il computo dev'essere eseguito tenendo conto dei giorni/mesi di calendario. **Tuttavia**, il principio generale con il quale la Cassazione concorda, è che il periodo di prova non viene sospeso nei giorni di mancata prestazione lavorativa che rientrano nel fisiologico rapporto di lavoro, come i riposi settimanali e le festività. Al contrario, la prestazione non risulta erogata per eventi non prevedibili al momento

**Dott. Monica Melani**.....

in cui è stato stipulato il contratto come malattia, infortunio, gravidanza, puerperio, permessi, sciopero, sospensione dell'attività del lavoratore e godimento delle ferie annuali.

Secondo il sopracitato parere della Suprema Corte, però, il calcolo di tale periodo può essere effettuato conteggiando solo i giorni di effettiva prestazione lavorativa escludendo gli eventi non prevedibili al momento in cui è stato stipulato il contratto. Di conseguenza, il termine massimo di 6 mesi sarà più lungo rispetto al periodo di calendario.

**Attenzione:** nel caso di periodo di prova espresso in giorni di effettivo lavoro ai fini del conteggio del superamento dello stesso, devono essere conteggiate anche le giornate cadenti di sabato, anche nel caso in cui l'azienda effettui la settimana corta (da lunedì a venerdì). Nel caso di periodo di prova espresso in giorni di calendario devono essere considerate le settimane intere da sabato a domenica. In entrambi i casi, ai fini del conteggio del superamento del periodo di prova, non valgono i giorni di assenza per ferie, malattia, permesso, congedo, ecc..

Cordiali Saluti  
Dott.ssa Melani