



Marco De Bellis,
avvocato del Foro di Milano

Il lavoro messo alla prova

Prima di vincolarsi reciprocamente con un contratto di lavoro, le parti possono prevedere l'effettuazione di un periodo di prova. Lo scopo è valutare la convenienza a vincolarsi "definitivamente". Il patto di prova è un atto formale: deve essere scritto e sottoscritto da entrambe le parti necessariamente prima dell'inizio dell'attività lavorativa. Inoltre, devono esservi indicate le mansioni che verranno concretamente affidate al prestatore di lavoro (cosiddetto "oggetto della prova"), anche affinché questi possa decidere serenamente se esse rientrino o meno nelle proprie competenze e aspirazioni.

È nullo il patto che non risulti da atto scritto o non sia sottoscritto da entrambe le parti o venga stipulato successivamente dall'inizio del rapporto o non specifichi sufficientemente le mansioni oggetto della prova. In tali casi, il rapporto assume immediatamente carattere "definitivo". La legge fissa soltanto la durata massima della prova (tre mesi per gli impiegati non aventi funzioni direttive, sei mesi per tutti gli altri); una volta raggiunto il limite della durata indicata nel patto, le parti dovranno decidere se procedere oltre nel rapporto di lavoro, che quindi diventerà a tempo indeterminato, o ritenere l'esito della prova negativo e interrompere il rapporto. Affinché la prova sia completa, è indispensabile non solo che il dipendente svolga le mansioni espressamente indicate nel patto, ma anche che le svolga per un periodo ragionevole quindi sufficiente a consentire la reciproca verifica della convenienza a proseguire.

Durante il periodo di prova, il recesso è assolutamente libero, sempre che la prova sia stata completata e salvi i limiti individuati dalla giurisprudenza e di cui si dirà a breve. Infatti, le parti non sono tenute ad allegare alcuna motivazione, salva l'indicazione del mancato supera-

mento della prova, né a rispettare alcun preavviso o pagare la relativa indennità sostitutiva. In realtà, come anticipato, la discrezionalità del datore di lavoro nel licenziare in prova incontra alcuni limiti elaborati dalla giurisprudenza. Ad esempio, il recesso è illegittimo qualora al dipendente non siano state attribuite le mansioni indicate nel patto, oppure quando il lavoratore dimostri che il periodo sia stato inadeguato, cioè troppo breve, a permettere un'adeguata valutazione della convenienza a proseguire il rapporto di lavoro. Il licenziamento è illegittimo anche qualora il dipendente dimostri che la prova sia stata effettivamente superata in modo positivo. Ma si tratta, in verità, di una prova alquanto difficile da fornire. Il licenziamento è inoltre illegittimo quando sia riconducibile a un motivo illecito o estraneo al rapporto di lavoro. Si osservi, inoltre, che la valutazione del datore di lavoro circa l'opportunità o meno di proseguire il rapporto, non è limitata all'aspetto strettamente tecnico dell'attività lavorativa svolta dal dipendente e può interessare il complessivo comportamento del prestatore di lavoro (correttezza, serietà, eventuali problemi di natura caratteriale e/o ambientale). Lo scopo della prova, infatti, consiste in una valutazione generale e non soltanto tecnica sull'abilità o sulla professionalità del dipendente. Sulle conseguenze dell'eventuale illegittimità del recesso ci sono diversi orientamenti giurisprudenziali: secondo un primo orientamento, il dipendente avrebbe diritto esclusivamente alla prosecuzione della prova, secondo un altro orientamento, il dipendente avrebbe diritto al risarcimento del danno. Diversamente, in ipotesi di licenziamento riconducibile ad un motivo illecito (ad esempio, discriminatorio), secondo alcune pronunce giurisprudenziali, il Giudice potrebbe disporre la reintegrazione del dipendente. •