

AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE

di **PAOLO BALLANTI**

Riassunzione del dipendente: attenzione alla reiterazione della prova

Tra gli elementi da valutare in caso di riassunzione del dipendente a termine o a tempo indeterminato figura la reiterazione del patto di prova.

Disciplinato dall'art. 2096 c.c., il periodo di prova permette alle parti del contratto di lavoro subordinato di sperimentare la convenienza della collaborazione lavorativa.

Nel corso della prova, datore di lavoro e dipendente possono risolvere il contratto in qualsiasi momento, senza dover rispettare un periodo di preavviso né tantomeno motivare le ragioni all'origine della loro scelta.

Una volta conclusasi la prova, tuttavia, l'assunzione diviene definitiva e, in caso di recesso del contratto, opera la disciplina ordinaria in materia di contratti di lavoro.

Dal momento che la prova concede un'eccezionale libertà di manovra al datore di lavoro che intende interrompere il contratto (assenza di preavviso e di obbligo di motivazione), è possibile reiterare il patto nel corso di rapporti di lavoro successivi tra le medesime parti? Analizziamo la questione in dettaglio.

Reiterazione del periodo di prova, possibile? La giurisprudenza di merito e di Cassazione afferma che la reiterazione della prova è possibile a patto che sia finalizzata a concludere l'esperimento non realizzato in precedenza. Il patto di prova è pertanto ammesso nel corso di rapporti successivi tra le medesime parti a condizione che vi sia la reale necessità, per il datore di lavoro, di verificare elementi sopravvenuti o ulteriori rispetto alla valutazione già compiuta.

La reiterazione è invece esclusa (e il patto di prova è pertanto illegittimo) se le parti hanno già sperimentato con esito positivo la collaborazione lavorativa, avente a oggetto le medesime mansioni.

Reiterazione della prova, quando è ammessa? La giurisprudenza di Cassazione ammette comunque la reiterazione della prova se quest'ultima risponde a una finalità apprezzabile e non elusiva di norme cogenti. In quest'ottica la prova è destinata alla verifica non solo delle qualità professionali, ma altresì della personalità complessiva e della condotta del dipendente. Elementi, questi ultimi, suscettibili di modifiche nel corso del tempo. La tesi descritta pone una serie di problematiche in capo al datore di lavoro, chiamato a costruire il patto di prova (e a realizzarlo in concreto) in maniera tale da limitare l'esperimento alle sole caratteristiche personali del dipendente, suscettibili di essersi modificate rispetto al rapporto precedente.

Ausilio della contrattazione collettiva - Il Ccnl applicato in azienda può correre in aiuto del datore di lavoro, ponendo una serie di condizioni alla reiterazione della prova. È il caso, ad esempio, del Ccnl Metalmeccanica industria (sezione IV, tit. I, art. 2) che esonera dalla prova le ipotesi di "assunzione entro 12 mesi dalla scadenza dell'ultimo contratto, ovvero di trasformazione a tempo indeterminato" di lavoratori "che abbiano prestato presso la stessa azienda attività lavorativa per lo svolgimento delle medesime mansioni sia in esecuzione di uno o più rapporti a termine che di uno o più contratti di somministrazione di manodopera, per un periodo complessivamente superiore al periodo di prova stabilito per il rispettivo livello di inquadramento". Nel caso invece di periodi "più brevi la durata della prova è ridotta nella stessa misura".

Un caso a parte: la reiterazione della prova nel contratto a termine - Nell'ottica di tutelare i dipendenti con contratto a tempo determinato, il D.Lgs. 27.06.2022, n. 104 (detto anche decreto Trasparenza), come modificato dal Collegato Lavoro (art. 13 L. 203/2024) esclude in caso di rinnovo di un contratto a termine per lo svolgimento delle stesse mansioni, la stipula di un nuovo patto di prova (art. 7, c. 2).