

## LA LETTERA DI ASSUNZIONE



### È valido il richiamo al Ccnl

Il recesso dell'azienda nei confronti del lavoratore per mancato superamento del periodo di prova non potrà essere considerato illegittimo per il fatto che l'indicazione delle mansioni, della qualifica e del livello rimandano al Ccnl di riferimento, del quale viene richiesta la firma, al lavoratore, al momento dell'assunzione.

Una lettera di assunzione che regola gli aspetti specifici del rapporto di lavoro rinviando al contratto collettivo, sottoscritta per ricevuta dal lavoratore, integra il requisito della forma scritta richiesto *ad substantiam* dall'articolo 2096 del Codice civile per la validità del patto di prova.

*Corte di Cassazione, sentenza 17587 del 18 luglio 2013*

## IL PUBBLICO IMPIEGO



### Regole autonome

Al lavoro nel pubblico impiego non si applica l'articolo 2096 del Codice civile, che regola l'assunzione in prova nei rapporti di lavoro tra privati. Il periodo di prova nel settore pubblico è invece disciplinato dall'articolo 70, comma 13 del Dlgs 165/2001.

La Corte di cassazione ha stabilito che l'assunzione è assoggettata al periodo di prova *ex lege* e non in forza di un patto che è frutto di autonomia contrattuale, che può incidere solo sulla durata del periodo di prova, in base a quanto stabilito dalla contrattazione collettiva.

*Corte di Cassazione, sentenza 25823 del 18 novembre 2013*

## LA SANZIONE PER LA NULLITÀ



### Scatta la conversione

La nullità del patto di prova per mancata specificazione delle mansioni che avrebbe dovuto svolgere il lavoratore, comporta la conversione del rapporto in via definitiva sin dal suo inizio. Il recesso basato esclusivamente sul mancato superamento del periodo di prova, deve considerarsi nullo se nel patto manca l'indicazione specifica delle mansioni, o se c'è divergenza tra le mansioni indicate nel contratto di lavoro e quelle effettivamente svolte nel corso del rapporto. A fronte di un patto di prova nullo, dunque, il datore che licenzia il lavoratore senza giusta causa o giustificato motivo dovrà reintegrarlo sin dalla data di assunzione.

*Corte di cassazione, sentenza 5404 del 5 marzo 2013*

## IL LAVORATORE CON DISABILITÀ



### Recesso senza formalità

Nel caso del patto di prova stipulato con una persona invalida assunta in forza della legge 482/1968 (oggi legge 68/1999) il recesso dell'imprenditore è sottoratto alla disciplina limitativa del licenziamento individuale prevista dalla legge 604/1966. Non è richiesta, dunque, una formale comunicazione dei motivi. Il recesso, pur avendo natura discrezionale, può tuttavia essere contestato dal lavoratore in sede giudiziale, con l'onere di provare fatti tali da dimostrare l'illiceità del motivo (ad esempio per elusione delle norme che tutelano le persone invalide) o la tardività del recesso.

*Corte di cassazione, sentenza 17898 del 12 agosto 2014*

## COMUNICAZIONE DEL RECESSO



### Ammessa dopo il termine

In base all'articolo 2096 del Codice civile, compiuto il periodo di prova l'assunzione diviene definitiva. Per la Cassazione, la norma si riferisce al caso in cui alla scadenza del termine il rapporto continui a svolgersi e non al caso in cui le prestazioni cessino alla scadenza del termine. In questo caso, la volontà recessiva del datore può intervenire anche dopo la scadenza del termine del contratto di lavoro. Nel caso affrontato dalla Corte, il lavoratore non aveva svolto attività lavorativa oltre il termine di cessazione del rapporto, quindi la lettera di licenziamento arrivata successivamente assolveva all'onere della forma scritta.

*Corte di Cassazione, sentenza 15100 del 10 settembre 2012*

## L'INTERRUZIONE PER FERIE



### Si prolunga il periodo

Il periodo di prova, determinato in un arco temporale complessivo, non è sospeso dai riposi settimanali e dalle festività. Invece, deve ritenersi sospeso per i giorni in cui la prestazione non si è verificata per eventi non prevedibili al momento della stipulazione del patto di prova (la malattia, l'infortunio, la gravidanza e il puerperio, i permessi, lo sciopero, la sospensione dell'attività del datore di lavoro). Anche il godimento delle ferie annuali interrompe la decorrenza del periodo di prova, che si prolunga per i giorni fruiti dal lavoratore. Salvo che la fruizione delle ferie non fosse stata prevista nel patto come causa non interruzione.

*Corte di cassazione, sentenza 4573 del 22 marzo 2012*