

Il recesso può avvenire anche durante il periodo di prova

30 DICEMBRE 2022

Sono stato assunto con contratto regolare in un liceo scientifico paritario per un periodo di due mesi (sostituzione di maternità). Il periodo di prova era di un mese. Mi è stato comunicato, dopo 23 giorni di insegnamento, il recesso dal rapporto di lavoro per mancato superamento di tale periodo, senza riportare alcuna motivazione scritta. A voce, mi è stato vagamente detto che il mio metodo di insegnamento non risultava idoneo per gli studenti. È lecito il comportamento dell'istituto scolastico?

Ultimo aggiornamento del 13-01/23



QUESITO CON RISPOSTA A CURA DI



Giovanna Riviera
Avvocato

Il quesito pone il problema di comprendere se, in caso di recesso da parte del datore di lavoro in costanza del periodo di prova, questi sia tenuto a fornire una spiegazione in merito alle ragioni che lo abbiano indotto a risolvere il rapporto lavorativo, e altresì che cosa possa eventualmente fare il dipendente per tutelare le proprie ragioni. In premessa va detto che il periodo di prova è applicabile anche a un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato come quello in esame, osservando che il patto assolve alla funzione di tutelare l'interesse di entrambe le parti a sperimentare la reciproca convenienza al contratto di lavoro e, precisamente, a consentire al datore di lavoro di accertare le capacità del lavoratore, e a quest'ultimo di valutare l'entità della prestazione richiestagli e le condizioni di svolgimento del rapporto (Cassazione 4635/2016). Va altresì rilevato che il patto di prova è diretto alla verifica non soltanto delle qualità professionali, ma anche del comportamento e della personalità complessiva del lavoratore in relazione all'adempimento della prestazione e alla sua capacità di integrazione nel nuovo ambiente lavorativo (Cassazione 10440/2012). Durante il periodo di prova, o al termine di esso, le parti possono liberamente recedere dal contratto di lavoro (articolo 2096 del Codice civile). Pertanto, il datore di lavoro può licenziare il lavoratore senza che sia necessaria una comunicazione scritta, rendendosi sufficiente un recesso intimato oralmente, e finanche astenendosi dalla rappresentazione della motivazione (Cassazione, 23224/2010 e 2631/1996), salvo che la motivazione sia imposta - a tutela del lavoratore - dalla contrattazione collettiva. Nel caso descritto, il fatto che il licenziamento sia stato

comminato a distanza di 23 giorni dall'assunzione, e quindi con una sola settimana di anticipo rispetto alla scadenza del periodo di prova, induce a escludere, in assenza di elementi a sostegno di tale tesi (di cui non si è in possesso), la possibilità di contestare una durata della prova inadeguata alla valutazione del comportamento del lavoratore e delle sue capacità professionali, cui il patto di prova è preordinato. Ciò non toglie, tuttavia, che il recesso datoriale potrebbe essere suscettibile di impugnazione, in quanto illegittimo, qualora fossero ravvisabili vizi afferenti al patto stesso, tra i quali, a titolo esemplificativo, la mancata sottoscrizione del patto in epoca anteriore (o almeno contestuale) all'inizio del rapporto di lavoro, l'omessa sottoscrizione di una lettera di assunzione contenente la relativa clausola, la mancata indicazione del periodo di prova e/o l'omessa indicazione specifica delle mansioni. Il recesso, inoltre, potrebbe essere illegittimo qualora il dipendente non fosse stato posto in condizione di sostenere la prova o laddove il licenziamento fosse riconducibile a un motivo illecito, come, ad esempio, quando fosse dettato da una ragione discriminatoria o estranea al rapporto di lavoro. Al ricorrere di uno dei presupposti citati, sarebbe consigliabile l'impugnazione del recesso, che non soggiace ai termini di decadenza previsti dalla legge, ma che pone a carico del dipendente l'onere di provare l'illegittimità del licenziamento comminatogli.
