

NOTA INFORMATIVA N. 2/2024

La Prova nei contratti a termine nel Collegato Lavoro 2024

Il **Collegato Lavoro 2024** introduce importanti novità in materia di contratti a termine, concentrandosi in particolare sul periodo di prova, con l'obiettivo di aumentare la trasparenza e garantire una gestione equa di questa delicata fase contrattuale.

1. Periodo di prova proporzionato alla durata del contratto

La nuova normativa stabilisce che il periodo di prova non possa superare il **15% della durata totale del contratto a termine**.

– **Esempio 1:**

- **Durata del contratto:** 6 mesi (180 giorni).
- **Durata massima del periodo di prova:** 15% di 180 giorni = **27 giorni lavorativi**.

– **Esempio 2:**

- **Durata del contratto:** 1 anno (365 giorni).
- **Durata massima del periodo di prova:** 15% di 365 giorni = **55 giorni lavorativi**.

In questo modo, il periodo di prova rimane proporzionato alla durata complessiva del rapporto di lavoro.

2. Trasparenza nella lettera di assunzione

La lettera di assunzione deve indicare chiaramente:

- La durata del periodo di prova.
- Le mansioni specifiche oggetto della valutazione.

– **Esempio 3:**

Un'azienda assume un lavoratore con contratto a termine di 3 mesi per il ruolo di addetto alla contabilità. Nella lettera di assunzione dovranno essere indicati:

- **Durata del periodo di prova:** massimo 14 giorni (15% di 90 giorni).
- **Mansioni specifiche da svolgere in prova:** gestione della prima nota, verifica delle fatture e supporto alle chiusure contabili mensili.

3. Valutazione documentata del periodo di prova

Al termine del periodo di prova, il datore di lavoro deve fornire una valutazione obiettiva del rendimento, utile in caso di contestazioni.

– **Esempio 4:**

Un lavoratore assunto con un contratto a termine di 6 mesi non supera il periodo di prova di 27 giorni. L'azienda deve documentare:

- Le mansioni effettivamente svolte durante la prova.
- Gli obiettivi richiesti e i motivi specifici del mancato superamento (es. errori nella gestione amministrativa o mancato rispetto delle scadenze).

In assenza di documentazione, il lavoratore potrebbe contestare il mancato superamento come illegittimo.

4. Rinnovi e proroghe: la regola del “no doppia prova”

Se il contratto a termine viene rinnovato o prorogato, il periodo di prova non può essere ripetuto, a meno che non cambi la mansione.

– **Esempio 5:**

- Un lavoratore è assunto per un contratto di 3 mesi con un periodo di prova di 14 giorni.
- Dopo 3 mesi, il contratto viene rinnovato per altri 3 mesi, senza cambio di mansione.

→ **Risultato:** non è previsto un nuovo periodo di prova.

- Se invece il rinnovo prevede il passaggio a un ruolo diverso (es. da addetto contabilità a addetto logistica), si potrà prevedere un nuovo periodo di prova proporzionato alla nuova durata.

5. Impatti sui contenziosi

Con queste regole, il Collegato Lavoro 2024 punta a ridurre i contenziosi. Tuttavia, le controversie potrebbero sorgere in caso di mancato rispetto delle proporzioni o di documentazione insufficiente.

– **Esempio 6:**

Un lavoratore impugna il licenziamento durante il periodo di prova, sostenendo che:

- Non gli siano state affidate le mansioni indicate nel contratto.
- Non siano stati forniti criteri chiari per la valutazione.

In questo caso, il giudice potrebbe annullare il licenziamento, condannando l'azienda a risarcire il lavoratore.

Conclusioni

Le novità introdotte dal Collegato Lavoro 2024 offrono strumenti chiari per una gestione più equa e trasparente del periodo di prova nei contratti a termine.

Avv. Adriano Cirillo