

LICENZIAMENTO DURANTE IL PERIODO DI PROVA: PUO' ESSERE IMPUGNATO DAL LAVORATORE MA SOLO IN CASI LIMITATI E CON ONERE DELLA PROVA A CARICO DEL RICORRENTE

Il licenziamento intimato durante il periodo di prova è regolato dall'art. 2096 c.c. e dalla L. n. 604 del 1966.

Tale licenziamento è sottratto alla disciplina limitativa dei licenziamenti individuali.

Esso infatti non deve essere motivato, salvo che un obbligo di motivazione sia imposto -a tutela del lavoratore- dalla contrattazione collettiva. Anche in questo caso, però, la motivazione può essere sommaria.

Può accadere che il lavoratore licenziato nel periodo di prova impugni comunque il provvedimento del datore di lavoro.

La giurisprudenza, sia dei Giudici di merito che della Corte di Cassazione è però concorde nell'affermare che la legittimità del licenziamento può essere contestata dal lavoratore solamente provando il positivo superamento dell'esperimento, oppure l'inadeguatezza di esso, oppure ancora l'imputabilità del recesso del datore di lavoro ad un motivo estraneo alla prova.

In altre parole, il lavoratore dovrà provare di avere avuto le capacità necessarie per espletare le mansioni attribuitegli, oppure dovrà provare che durante il periodo di prova gli incarichi che gli sono stati attribuiti sono stati insufficienti o inadeguati a valutare la sue capacità, oppure – infine- di essere stato licenziato per motivi estranei alla prova.

Come si può capire, si tratta di circostanze non facili da dimostrare.

La legge però è molto chiara al riguardo, perchè sancisce appunto la libera recedibilità.

Una recente sentenza del Tribunale del Lavoro di Torino in data 30.1.07, Giudice Dott.ssa Palaiga, R.G. n. 2226/05, ha ben esposto le linee di interpretazione alle quali i Giudici si rifanno nel caso specifico. In essa si legge che il licenziamento intervenuto in periodo di prova è un licenziamento "...intervenuto in un'area in cui il legislatore ha sancito la libera recedibilità, dunque senza possibilità di sindacato giudiziale circa i motivi del licenziamento.....cio' comporta che il Giudice può solo verificare se le modalità di prova siano state tali da renderla manifestamente inidonea, ...ma non può giungere a sostituirsi al datore di lavoro né nella scelta delle mansioni, dei tempi e dell'ordine in cui affidarli, né nella valutazione dei risultati della prova..." "Il periodo di prova non è un apprendistato, non c'è alcun dovere di insegnamento, è solo un momento di verifica le cui modalità e valutazioni sono rimesse alla discrezionalità del datore di lavoro e sono sindacabili dal Giudice soltanto ove siano, rispettivamente, macroscopicamente inidonee o immotivate."

AVV. GIOVANNA FAVINI