

Attenzione quando assumiamo e licenziamo durante il periodo di prova

In caso di **licenziamento individuale** del lavoratore **durante il periodo di prova**, cosa succede se il giudice accerta la nullità del patto di prova e quindi l'**illegittimità del recesso**? Due soluzioni molto diverse date da recenti sentenze, dimostrano che la questione è delicata e l'attenzione è d'obbligo.

Nel caso specifico si tratta di **rapporto di lavoro a tutele crescenti**, ossia relativo a un lavoratore assunto dopo il 07/03/2015 ai quali si applica la nuova disciplina sui licenziamenti.

Può capitare che venga accertato che il patto di **prova è nullo** (ad esempio per mancata indicazione delle mansioni sulle quali si esplica la prova, oppure patto di prova stipulato successivamente all'inizio del rapporto) e che di conseguenza il licenziamento sia considerato illegittimo in quanto appunto non validamente irrogato per mancato superamento della prova. In questi casi cosa succede?

Due sentenze interessantissime risolvono la questione in modo diametralmente opposto.

Secondo Trib. Milano 8 aprile 2017 est. Bertoli, in questi casi il licenziamento deve ritenersi **effettuato in assenza di giusta causa o giustificato motivo** (ai sensi dell'art. 3, comma 1, d.lgs. 23/2015) e le conseguenze sanzionatorie sono solo **indennitarie**.

Secondo invece Trib. Torino 16 settembre 2016 est. Mancinelli, in mancanza di un valido patto di prova il licenziamento deve ritenersi **effettuato con insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore** (art. 3, comma 2, d.lgs. 23/2015) e le conseguenze sarebbero invece la **reintegra** nel posto di lavoro e il **risarcimento del danno**.

Quindi massima attenzione sia in fase di assunzione in prova, sia in fase di recesso. Tutto si può fare ma con la testa!