

Il Patto di prova nel lavoro subordinato: sempre consentito il licenziamento anche in epoca Covid

di [Celeste Vivenzi](#)

Pubblicato il 31 Maggio 2021

Nonostante le proroghe ai divieti di licenziamento introdotte dal Decreto Sostegni prima e dal Sostegni bis successivamente, è tuttavia ancora consentito, nonostante l'emergenza epidemiologica da Covid, il licenziamento durante o al termine del periodo di prova. Si coglie pertanto l'occasione per approfondire il dettato normativo in materia di "periodo di prova" con lo scopo di fornire un ripasso ed un approfondimento dell'argomento.

La disciplina del licenziamento: premessa generale

Come noto allo stato attuale la proroga del "divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo", in essere oramai a far data dal **17 marzo 2020**, è stata allargata ad opera del Decreto Sostegni (**Decreto legge n. 41 del 22 marzo 2021**) fino alla data del **30 giugno 2021** per tutti i datori di lavoro e, **a far data dal 1° luglio 2021 e fino alla data del 31 ottobre 2021**, per i datori di lavoro destinatari dell'assegno ordinario e della cassa in deroga.

Infine il [Decreto Sostegni-bis](#) (art. 40 del D.L. n. 73/2021), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 123 del 25 maggio 2021 ed entrato in vigore a far data dal **dal 26 maggio 2021**, ha disposto il "divieto di licenziamento" per tutta la durata del "trattamento di integrazione salariale usufruito entro il 31 dicembre 2021".

Occorre comunque rammentare che tra i licenziamenti ancora consentiti in epoca COVID-19 rientra il "licenziamento durante o al termine del periodo di prova" che resta valido se sottoscritto dalle parti prima della costituzione del rapporto, con l'indicazione sia della durata che delle mansioni da svolgere.



Si coglie pertanto l'occasione per approfondire il dettato normativo in materia di “*periodo di prova*” con lo scopo di fornire un ripasso ed un approfondimento dell'argomento.

Questi gli argomenti qui trattati:

- **Il patto di prova: la normativa generale**
 - La forma del patto di prova
 - L'oggetto della prova
 - La durata del periodo di prova
- **Il patto di prova e la durata consensuale**
 - Esito della prova
- **Il conteggio del periodo di prova**
- **Il periodo di prova: casi particolari**
 - La riduzione del periodo di prova
 - L'esclusione dal periodo di prova

Il patto di prova: la normativa generale

Come noto esiste un'esigenza, per il datore di lavoro e per il lavoratore, di “*provare sul campo*” la reciproca convenienza a stipulare un contratto definitivo e, in quest'ottica, assume sempre più importanza il “*patto di prova*”, istituto caratterizzato dalla possibilità di prevedere per il lavoratore un periodo specifico di lavoro da superare positivamente prima dell'instaurazione di un rapporto definitivo.

Il datore di lavoro e il lavoratore possono in questo modo valutare la reciproca convenienza alla continuazione del loro rapporto attraverso l'applicazione della normativa contenuta nell'art. 2096 del codice civile.

Nota: l'articolo 2096 del codice civile dispone quanto segue:

“l'assunzione del prestatore di lavoro per un periodo di prova deve risultare da atto scritto.”

L'imprenditore e il prestatore di lavoro sono rispettivamente tenuti a consentire e a fare l'esperimento che forma oggetto del patto di prova.

Duran

Abbonati per poter continuare a leggere questo articolo

Progettato e realizzato da professionisti, per i professionisti, ogni piano di abbonamento comprende:

- contenuti autorevoli, puntuali, chiari per aiutarti nel tuo lavoro di tutti i giorni
- videoconferenza, per aggiornarti e ottenere crediti formativi
- una serie di prodotti gratuiti, sconti e offerte riservate agli abbonati
- due newsletter giornaliere

A partire da 15€ al mese

Scegli il tuo abbonamento