

## informativa

### ASPETTI SPECIFICI DEL PERIODO DI PROVA

---

#### I. Scopo

Il periodo di prova permette al datore di lavoro e al dipendente di fare conoscenza e di valutare la convenienza del rapporto di lavoro: da un lato il datore di lavoro verifica le effettive capacità professionali della persona assunta, dall'altro il dipendente giudica se le mansioni affidategli soddisfano realmente le sue aspettative. Al termine di questo periodo, le parti decidono se dare un carattere più duraturo al rapporto di lavoro. Da ciò si può desumere che il periodo di prova è illegittimo se le parti hanno già lavorato insieme e acquisito esperienze di collaborazione. Pertanto il periodo di prova può essere pattuito una sola volta tra le parti.

I tribunali applicano questo principio in modo molto rigoroso. A titolo di esempio, il datore di lavoro che decide di assumere un apprendista alla fine del tirocinio non può imporgli un periodo di prova. Anche nel caso dei lavoratori stagionali e dei dimoranti temporanei, il periodo di prova è legittimo soltanto alla prima conclusione del contratto di lavoro. Non è giustificato stabilire un nuovo periodo di prova nemmeno quando un'azienda viene rilevata da un'altra. Per contro un'attività temporanea svolta nell'ambito di un contratto di personale a prestito prima di essere convertita in un impiego fisso non è computata come periodo di prova.

#### II. Inizio

Il periodo di prova comincia a decorrere con l'inizio effettivo dell'attività, ossia il primo giorno di lavoro. Ciò vale anche quando il contratto di lavoro prevede un'altra data di entrata in servizio. Il periodo di prova non decorre se un dipendente si infortuna o si ammala prima della data d'inizio concordata.

#### III. Durata

Secondo l'articolo 18 capoverso 1 CNM, nell'edilizia principale il periodo di prova è di due mesi. Questa disposizione si scosta dal CO che, all'articolo 335b capoverso 1, prevede un periodo di prova di un mese. Nel contratto individuale di lavoro, tuttavia, il periodo di prova può essere ridotto o anche soppresso. L'articolo 18 capoverso 1 CNM prevede peraltro la possibilità di prorogare il periodo di prova. Da notare che in ogni caso non si può superare la durata massima legale di tre mesi civili, applicabile anche ai rapporti di lavoro a tempo parziale.

Il periodo di prova può essere prorogato oltre la durata massima di tre mesi soltanto in tre casi: malattia, infortunio o adempimento di un obbligo legale non assunto volontariamente (ad es. servizio militare). L'enumerazione è esaustiva, vale a dire che il periodo di prova non può essere prolungato in altri casi quali la vacanza o la gravidanza.

#### IV. Termine di disdetta e scadenza

Secondo l'articolo 18 capoverso 3 CNM, durante il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere disdetto da entrambe le parti in ogni momento con preavviso di cinque giorni lavorativi. La disdetta può essere data fino all'ultimo giorno del periodo di prova, osservando questo breve termine di disdetta. Da rilevare comunque che la disdetta deve pervenire all'altra parte durante il periodo di prova. Il termine di disdetta di cinque giorni lavorativi può invece scadere anche dopo il periodo di prova.

## **V. Protezione dal licenziamento**

### **1. Tutela temporale**

Durante il periodo di prova non vigono prescrizioni particolari di protezione dal licenziamento. Ad eccezione del termine di disdetta di cinque giorni, non è prevista nessuna tutela temporale. Questo significa che, osservando questo breve termine, si possono licenziare anche dipendenti malati, infortunati, in servizio militare o in gravidanza. Le disposizioni di protezione non sono applicabili neppure se il dipendente licenziato alla fine del periodo di prova si ammala o si infortuna durante il termine di disdetta. Il rapporto di lavoro non viene prorogato, come succede invece in caso di disdetta dopo il periodo di prova (art. 336c cpv. 2 CO).

### **2. Tutela materiale**

Al contrario, la tutela materiale dal licenziamento è applicabile già durante il periodo di prova. Il Tribunale federale ha stabilito recentemente che su richiesta anche le disdette date durante il periodo di prova devono essere motivate e non possono essere abusive. Le fattispecie dell'abuso di cui all'articolo 336 CO valgono quindi anche durante il periodo di prova, seppur in misura attenuata: la protezione da abusi non deve infatti vanificare lo scopo del periodo di prova, che è quello di valutare e decidere se dare un assetto più duraturo al rapporto di lavoro.

Benché la protezione da abusi sia ridotta durante il periodo di prova, si consiglia di riflettere bene sulle ragioni del licenziamento, di formulare accuratamente le proprie motivazioni e di non scrivere nulla che non corrisponda al vero, ossia non invocare motivi inesistenti. Nella pratica i licenziamenti vengono spesso motivati ad esempio con ristrutturazioni, che però non sono dimostrabili.

## **VI. Altri diritti e obblighi durante il periodo di prova**

### **1. Assenze brevi durante il periodo di prova**

Durante il periodo di prova non sussiste alcun diritto al pagamento del salario in caso di assenze brevi, quali ad esempio la partecipazione a funerali, matrimoni, o simili.

### **2. Malattia durante il periodo di prova**

Contrariamente al CO, che prevede l'obbligo di continuare a versare il salario solo dopo tre mesi in caso di malattia, il CNM stabilisce che tale obbligo vale già durante il periodo di prova. Anche la copertura dell'assicurazione di indennità giornaliera di malattia inizia il giorno in cui il dipendente comincia a lavorare o avrebbe dovuto cominciare a lavorare.

---

Zurigo, agosto 2009

**Informazioni:** Servizio giuridico SSIC, hotline 044 258 82 00