

**BLOG**

---

## **Periodo di prova e Decreto Trasparenza: novità in vista**

di **Luca Vannoni**

Il Governo ha recentemente [approvato il testo di un D.Lgs.](#) volto ad attuare nel nostro ordinamento la Direttiva UE 2019/1152, relativa alle “condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell’Unione Europea”.

Tra le tante novità che attendono i professionisti del lavoro, l’articolo 7 del D.Lgs. interviene in materia di durata massima del periodo di prova, risolvendo un complicato intreccio normativo che rischia di generare contenzioso.

A livello normativo, infatti, 2 sono le disposizioni potenzialmente applicabili: l’articolo 10, D.Lgs. 604/1966, fissa come unico limite massimo il periodo di 6 mesi dall’inizio del rapporto; parallelamente, una norma molto più antica, il R.D.L. 1825/1924, sopravvissuto ai tagli di leggi antichate operato qualche anno fa, prevede che il periodo di prova non possa in nessun caso superare 6 mesi per gli institori, procuratori, rappresentanti a stipendio fisso, direttori tecnici o amministrativi e impiegati di grado e funzioni equivalenti; 3 mesi per tutte le altre categorie di impiegati.

L’operatività del R.D.L. 1825/1924 era stata confermata dalla sentenza della Cassazione n. 21874/2015, dove si è affermato che: *“deve continuarsi a far riferimento al R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825, sullo impiego privato, che non è stato abrogato quindi dalle norme sopravvenute del codice civile vigente. Pertanto, come è stato chiarito, è tuttora operante la norma contenuta nell’art. 4 della citata legge, che fissa la durata massima di tre mesi per il periodo di prova degli impiegati che non siano institori, procuratori, rappresentanti a stipendio fisso, direttori tecnici o amministrativi e impiegati di grado e funzioni equivalenti. D’altra parte l’art. 10 della legge n. 604 del 1966, nel precisare che la legge si applica a tutti i prestatori di lavoro e, per quelli assunti in prova, dal momento in cui l’assunzione diventa definitiva, e, in ogni caso, quando sono decorsi sei mesi dall’inizio del rapporto di lavoro, non ha inteso dettare una nuova disciplina del contratto di assunzione in prova e fissare un nuovo termine alla sua durata, tale da rendere inoperante la disciplina precedente”*.

Tenuto conto che in moltissimi Ccnl vi sono periodi di prova superiori ai 3 mesi per lavoratori non direttivi (si pensi agli autisti nell’autotrasporto), con il provvedimento in commento si va a risolvere il complicato corto circuito dove il rispetto del Ccnl poteva determinare l’illegittimità stessa del patto: l’articolo 7, D.Lgs. di prossima emanazione, prevede, come unico limite massimo di durata del periodo di prova, 6 mesi, senza alcuna distinzione tra direttivi e non.

Segnaliamo ai lettori che è possibile inviare i propri commenti tramite il *form* sottostante.

*Centro Studi Lavoro e Previdenza – Euroconference ti consiglia:*



OneDay Master

**SANZIONI IN MATERIA DI LAVORO E PROVVEDIMENTI  
DEL PERSONALE ISPETTIVO**

accedi al sito >