

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO: VIETATO IL PERIODO DI PROVA PER IL «RINNOVO» DEL RAPPORTO, IN CUI IL LAVORATORE È ADDETTO A MANSIONI GIÀ SVOLTE IN PRECEDENZA, DECORRENTE DAL 13 AGOSTO 2022

L'art. 7, comma 2 (seconda parte), del d.lgs. 27/6/2022 n. 104 ^[1] (dei cui contenuti si tratta in altra parte di questa stessa sezione del notiziario), **in vigore da sabato 13 agosto p.v.**, prevede che **in caso di rinnovo** ^[2] **di un contratto di lavoro a tempo determinato per lo svolgimento delle stesse mansioni (a cui il dipendente è stato quindi già addetto in precedenza), tale rinnovo non può essere soggetto a un nuovo periodo di prova.**

Di conseguenza, **a prescindere da quanto diversamente e eventualmente disposto dal CCNL applicato** - e, a parere di scrive, in mancanza di “specifiche intese” sottoscritte “a livello aziendale o territoriale” ai sensi dell'art. 8 del d.l. n. 138/2011 ^[3] (convertito nella legge n. 148/2011 - CONFIMI RAVENNA NEWS n. 24/2014 e nn. 18 e 21 del 2011) -, **al rinnovo del contratto di assunzione a termine in cui il lavoratore è addetto a mansioni già svolte in precedenza, decorrente dal 13 agosto 2022 in poi, non potrà essere apposto alcun periodo di prova.**

La norma di cui si tratta usa l'aggettivo “nuovo”, e può quindi (legittimamente) far sottintendere che di **periodo di prova** ce ne debba essere stato (almeno) uno in precedenza, ma **si ritiene**, in assenza di altre indicazioni da parte del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, **che il legislatore** - molto “distratto” nel redigere il decreto legislativo n. 104/2022, scritto in modo tutt'altro che ineccepibile, a discapito tra l'altro della “trasparenza” e chiarezza che sarebbero dovute a chiunque e, specie, a chi è tenuto a applicarlo, peraltro da subito e dopo la sola “vacatio legis”, ossia decorsi 15 giorni dalla sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale, nel mese estivo in cui in Italia si osserva il tradizionale momento di riposo e di rallentamento delle attività lavorative - **abbia inteso precluderlo tout court, implicitamente ritenendolo superato, dalla persona interessata al rinnovo, in occasione della sua esperienza trascorsa alle dipendenze dello stesso datore.**

^[1] ART. 7, COMMA 2, DEL D.LGS. N. 104/2022

Nel rapporto di lavoro a tempo determinato, il periodo di prova è stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego. In caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto a un nuovo periodo di prova.

^[2] Per “rinnovo” s'intende la riassunzione di un lavoratore già stato alle dipendenze del datore di lavoro, per almeno una volta, con un rapporto a termine.

^[3] ART. 8 DEL D.L. N. 138/2011 - SOSTEGNO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI PROSSIMITÀ

1. I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali, finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività.

2. Le specifiche intese di cui al comma 1 possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento: a) agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie; b) alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e Inquadramento del personale; c) ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro; d) alla disciplina dell'orario di lavoro; e) alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio, il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio, il licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro, nonché fino a un anno di età del bambino, il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore e il licenziamento in caso di adozione o affidamento.

2-bis. **Fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, le specifiche intese di cui al comma 1 operano anche in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate dal comma 2 e alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro.**

3. Le disposizioni contenute in contratti collettivi aziendali vigenti, approvati e sottoscritti prima dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 tra le parti sociali, sono efficaci nei confronti di tutto il personale delle unità produttive cui il contratto stesso si riferisce a condizione che sia stato approvato con votazione a maggioranza dei lavoratori.

3-bis. All'articolo 36, comma 1, del decreto legislativo 8 luglio 2003, n. 188, sono apportate le seguenti modifiche: a) all'alinea, le parole: "e la normativa regolamentare, compatibili con la legislazione comunitaria, ed applicate" sono sostituite dalle seguenti: "la normativa regolamentare ed i contratti collettivi nazionali di settore, compatibili con la legislazione comunitaria, ed applicati"; b) dopo la lettera b), è inserita la seguente: "b-bis) condizioni di lavoro del personale".