

È applicabile l'esonero del periodo di prova ai sensi dell'art. 14 del CCNL comparto Funzioni Centrali 2016/2018 nel caso di dipendente assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato e parziale che ha maturato un'esperienza lavorativa presso un'altra Amministrazione Pubblica?

Preliminarmente si evidenzia che la disciplina che regola il trattamento economico-normativo del dipendente assunto a tempo determinato è l'art. 55 del citato CCNL il quale, per ciò che qui interessa, al comma 2 sancisce che *“il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina, dell'art. 14, non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In deroga a quanto previsto dall'art. 14, in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione indicati nel citato articolo. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'amministrazione deve essere motivato.*

”

La lettura del citato comma 2 evidenziano i seguenti elementi:

1) è facoltà dell'Amministrazione – e non obbligo come invece previsto per i lavoratori a tempo indeterminato dall'art. 14, comma 1, del suindicato contratto – di sottoporre il lavoratore assunto a tempo determinato a periodo di prova;

2) in via generale, la disciplina del periodo di prova è quella contenuta al citato art. 14;

3) le eventuali deroghe alla disciplina di cui al menzionato art. 14 sono contenute all'interno del comma 2 dell'art. 55 in esame. Tra queste, ad esempio, la durata del periodo di prova, la non obbligatorietà dello stesso, ecc.

Da quanto detto ne consegue che, per gli aspetti non derogati, l'art. 14 si applica anche al personale a tempo determinato.

Pertanto, in virtù del combinato disposto dell'art. 55 e dell'art. 14 del citato CCNL si ritiene che l'esonero dal periodo di prova sia applicabile anche nell'ipotesi di assunzione del dipendente a tempo determinato e parziale.