

# 5

## LA PROVA E L'ASSUNZIONE

In questa quinta parte si affronta l'**avvio del contratto** di lavoro dopo il superamento del colloquio. In questa parte oltre all'avvio si riportano le **eventuali fasi** della chiusura di un rapporto di lavoro.

Superato il colloquio di selezione e se si è valutate idonee alla figura professionale da ricoprire inizia il percorso verso l'assunzione. Il primo step da superare è la prova, superata la prova il contratto di lavoro diviene attivo in tutte le sue parti. **Questo capitolo si conclude con l'eventuale chiusura del rapporto di lavoro, quali sono i passaggi, quale il sostegno alla disoccupazione.**



## A) La prova

Quasi tutti i rapporti di lavoro prevedono un periodo di prova la cui durata è definita dai contratti nazionali di lavoro. Durante questo periodo ciascuna delle parti può recedere dal contratto, senza obbligo di preavviso o d'indennità.

La validità del periodo di prova prevede invece la forma scritta e in questo caso per essere valido e legittimo, il patto di prova deve avere le seguenti caratteristiche:

1. dovrà essere **stabilito per iscritto** nel contratto individuale di lavoro;
2. deve **specificare già da subito il ruolo e le mansioni** che dovrà svolgere la lavoratrice in tale periodo;
3. deve avere una **durata massima** così come stabilito dai CCNL (per legge non può mai eccedere i 6 mesi);
4. La durata della prova può essere di giorni, settimane o mesi come da contratto nazionale;
5. l'accordo scritto sulla prova **deve avvenire prima o contestualmente all'inizio** del rapporto di lavoro, è nullo infatti un patto di prova successivo all'inizio;
6. il periodo di prova **è retribuito**, inoltre il lavoratore matura tutte le spettanze, quali ratei di tredicesima, ferie ecc.;
7. **al termine della prova**, se nessuna delle due parti recede, **il rapporto di lavoro prosegue** normalmente senza necessità di alcuna conferma o comunicazione e il periodo viene computato quale anzianità di servizio.

## B) I documenti richiesti per l'assunzione

I documenti assolutamente necessari per poter procedere all'assunzione sono: il **documento di identità**, il **codice fiscale** e il **permesso di soggiorno**, se provieni da un paese terzo.

Altri documenti richiesti sono lo stato di famiglia e la richiesta di compilare il modulo di dichiarazione per l'applicazione delle detrazioni fiscali. Questo ultimo modulo richiede il numero dei figli a carico e in alcuni casi anche l'eventuale disabilità o la presenza di persone disabili presenti nello stato di famiglia. Dichiarare la presenza di persone disabili è estremamente

delicato perché può disincentivare l'impresa all'assunzione, si pone allora il dubbio se rispondere o non indicare l'eventuale persona disabile in carico. In quest'ultimo caso significa per i primi mesi organizzarsi per la cura dei propri cari e giungere all'avvio del contratto a tempo indeterminato.

### C) Il corso Salute e sicurezza

**Entro 60 giorni** dall'assunzione (il periodo decorre dal 1 giorno dell'assunzione dunque anche dal periodo di prova che di fatto è già inserito nel contratto di lavoro) il/la dipendente deve svolgere il corso sulla salute e sicurezza sul lavoro **a carico del datore** di lavoro

### D) Quando il lavoro termina

I contratti di lavoro possono essere distinti in due categorie tempo **determinato**, dove l'inizio e la fine del rapporto vengono indicati nel contratto e a tempo **indeterminato**.

In presenza del rapporto a tempo indeterminato la legge stabilisce che in caso di risoluzione / fine del rapporto di lavoro a tempo indeterminato (licenziamento da parte del datore di lavoro o dimissioni del lavoratore) si applichi il **preavviso o l'indennità sostitutiva**. Il preavviso di tempo è il periodo che intercorre tra la comunicazione del licenziamento o delle dimissioni e l'ultimo giorno di lavoro in azienda. Il preavviso non si applica nei seguenti casi: per giusta causa, risoluzione consensuale o per non superamento del periodo di prova.

Se la parte che intende interrompere il rapporto di lavoro non rispetta il periodo di preavviso, deve **versare alla controparte un'indennità**, pari all'ammontare delle retribuzioni che avrebbe dovuto versare o ricevere durante il periodo di preavviso.

### E) La NASPI

Quando il contratto di lavoro termina e non viene più rinnovato o quando dopo un contratto a tempo indeterminato il rapporto di lavoro ha fine per volontà del datore di lavoro /dell'azienda o in caso di dimissioni per giusta causa e di dimissioni entro l'anno di

nascita del figlio si ha diritto **alla NASpl ( Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego)**.

Dall'1° gennaio 2022 l'unico requisito richiesto è **avere 13 settimane di contribuzione nei 4 anni precedenti la cessazione**.

La prestazione decresce a partire dal sesto mese e dura la metà dell'ultimo rapporto di lavoro fino ad un massimo di 24 mesi (ad esempio, se la cessazione interviene su un rapporto di 3 anni, dura un anno e mezzo). La domanda deve **essere presentata all'INPS entro 68 giorni** dal licenziamento o dalla fine del periodo di maternità indennizzato; il trattamento decorre dalla data di presentazione della domanda. In ogni caso non spetta per il periodo coperto dall'indennità di preavviso. La **DIS-COL** è invece l'indennità di disoccupazione che spetta ai lavoratori autonomi iscritti alla gestione separata INPS e **può arrivare a un massimo di 12 mesi**, in relazione ai mesi lavorati nell'anno precedente la cessazione.