

DIRITTO DEL LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALEdi **GIANLUCA PILLERA****Contratti a termine: come conteggiare il periodo di prova**

Il Collegato lavoro introduce criteri univoci per la determinazione del periodo di prova nei contratti di lavoro a termine instaurati dal 12.01.2025. Quali sono? Come operare per i contratti a termine di durata superiore ai 12 mesi?

Sono considerate più favorevoli rispetto alla previsione di legge le disposizioni contrattuali che prevedono una minore estensione del periodo di prova.

È questo uno degli approdi interpretativi più significativi contenuto nella **circolare n. 6 del 27.03.2025** con cui il **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali fornisce le prime indicazioni operative sul Collegato Lavoro**, in vigore dal 12.01.2025.

L'art. 13 della L. 13.12.2024, n. 203 integra le disposizioni del decreto Trasparenza (D.Lgs. 27.06.2022, n. 104) con l'obiettivo di **fornire criteri certi e univoci per la determinazione del periodo di prova nei contratti di lavoro a termine**. Ad essere integrata è la disposizione di cui all'art. 7, c. 2, che prevede, nel testo ante-riforma, un criterio di calcolo general-generico basato sulla proporzionalità del periodo di prova con riguardo sia alla durata del contratto di lavoro a tempo determinato sia alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego.

Il legislatore italiano, anche per dare corso alle sollecitazioni Ue e per assicurare che la durata del periodo di prova nel rapporto di lavoro a tempo determinato sia effettivamente proporzionata alla durata del contratto, ha ora, in aggiunta, previsto che per i contratti di lavoro a termine **instaurati dal 12.01.2025** - puntualizza il Dicastero - debbano obbligatoriamente applicarsi i seguenti criteri.

Innanzitutto, si prevede un criterio generale in base al quale la durata del periodo di prova è fissata in un giorno di effettiva prestazione ogni 15 di calendario a partire dal giorno di inizio del rapporto. Resta ferma, tuttavia, la possibilità per la contrattazione collettiva di introdurre disposizioni più favorevoli rispetto alla previsione normativa.

Ma quali disposizioni contrattuali sono più favorevoli per il lavoratore?

Il Ministero del lavoro ritiene che siano quelle che prevedono "una minore estensione del periodo di prova, a causa della precarietà che lo stesso comporta per il lavoratore". Una conclusione che tuttavia non ci convince pienamente, stante che, non in tutti i casi da una minore durata del periodo di prova discende una maggiore tutela del lavoratore. Come ci lascia perplesso che il legislatore, in primis, non faccia espresso richiamo ai cd. contratti leader né tantomeno individui il livello della contrattazione di riferimento; motivo per cui il Ministero chiarisce che si deve aver riguardo al contratto collettivo applicato dal datore di lavoro.

Torniamo ai criteri. Accanto a quello generale, la norma prevede un limite minimo valevole in via generale e limiti massimi differenziati in base alla durata del contratto di lavoro:

- il limite minimo per la prova è pari a **2 giorni** di effettiva prestazione;
- il limite massimo per i rapporti a termine di durata non superiore a 6 mesi è pari a **15 giorni** di lavoro effettivo;
- il limite massimo per i rapporti a termine di durata fra i 6 e i 12 mesi è pari a **30 giorni** di lavoro effettivo.

Tali limiti massimi di legge, evidenzia il Ministero del lavoro, non sono derogabili dai contratti collettivi anche se sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative (c.d. contratti leader).

Ma come calcolare la durata del periodo di prova per i contratti di lavoro a termine di durata superiore a 12 mesi? Nel silenzio del legislatore, il Dicastero chiarisce che il periodo di prova va calcolato moltiplicando un giorno di effettiva prestazione per ogni 15 giorni di calendario, anche oltre la durata massima di 30 giorni, fatte salve le più favorevoli previsioni della contrattazione collettiva.

Infine, va ricordato che **resta sempre valida la disposizione ante-riforma che esclude la possibilità di prevedere un nuovo periodo di prova in caso di rinnovo** di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni.