



# LAVORO Euroconference

Edizione di martedì 22 aprile 2025

## APPROFONDIMENTI

[Il patto di prova nel contratto a termine dopo il Collegato Lavoro: i chiarimenti della circolare n. 6/2025](#)

di Barbara Garbelli

## NEWS DEL GIORNO

[Dimissioni per fatti concludenti: i chiarimenti del Ministero in risposta al Cno](#)

di Redazione

## NEWS DEL GIORNO

[Fermo pesca 2024: istanze dal 23 aprile al 16 giugno 2025](#)

di Redazione

## NEWS DEL GIORNO

[Rottamazione-quater: domanda di riammissione entro il 30 aprile](#)

di Redazione

## NEWS DEL GIORNO

[Decadenza dalla NASpl per mancata comunicazione di nuova occupazione](#)

di Redazione

## ORGANIZZAZIONE STUDI E M&A

[Clausola “di salvaguardia” e altre clausole di “earn-out” nelle operazioni di m&a di Studi professionali](#)

di MpO & partners

APPROFONDIMENTI

---

## ***Il patto di prova nel contratto a termine dopo il Collegato Lavoro: i chiarimenti della circolare n. 6/2025***

di **Barbara Garbelli**

Con la [circolare n. 6 del 27 marzo 2025](#), il **Ministero del lavoro e delle politiche sociali** ha fornito importanti chiarimenti interpretativi e istruzioni operative in merito alle novità introdotte dalla **L. 203/2024**, il c.d. Collegato Lavoro, in materia di **periodo di prova nei contratti a termine**. Le nuove disposizioni vanno a integrare l'articolo 7, comma 2, **D.Lgs. 104/2022** (Decreto Trasparenza), e trovano applicazione per i contratti di lavoro instaurati **dal 12 gennaio 2025**.

Uno degli aspetti centrali della riforma consiste nella **quantificazione puntuale del periodo di prova**, superando l'impostazione originaria della norma, che faceva riferimento a un concetto indeterminato di "proporzionalità" rispetto alla durata del contratto e alla natura dell'impiego. Il nuovo parametro, invece, prevede che la durata della prova sia fissata in **1 giorno di effettiva prestazione per ogni 15 giorni di calendario** di durata contrattuale, a partire dall'inizio del rapporto di lavoro.

Tale criterio trova applicazione generale, con alcune **soglie minime e massime** da rispettare: il periodo di prova **non può essere inferiore a 2 giorni** effettivi e non può **superare i 15 giorni lavorativi** per i contratti di durata **fino a 6 mesi**, e **i 30 giorni lavorativi** per i contratti **tra i 6 e i 12 mesi**. Il Ministero specifica che questi limiti massimi sono **inderogabili**, anche da parte della contrattazione collettiva, in coerenza con il principio di inalterabilità *in pejus* della disciplina legale.

Tuttavia, per i contratti **di durata superiore ai 12 mesi**, la circolare chiarisce che non si applica il limite massimo dei 30 giorni. In tal caso, la durata della prova continua a essere calcolata proporzionalmente (1 giorno ogni 15), salvo **disposizioni collettive più favorevoli**. Questo elemento rappresenta una significativa distinzione rispetto alla disciplina dei contratti di durata inferiore.

Un altro punto di rilievo riguarda proprio il **ruolo della contrattazione collettiva**. Il Ministero osserva che, pur non essendo specificato il livello contrattuale a cui far riferimento, si ritiene corretto considerare valido il **contratto collettivo applicato dal datore di lavoro**, anche se di livello aziendale o territoriale, purché riconducibile all'articolo 51, D.Lgs. 81/2015.

La circolare si conclude richiamando il **principio generale del favor prestatoris**, secondo cui, in caso di dubbio interpretativo, dev'essere favorita l'interpretazione più favorevole al lavoratore.



In tal senso, una **durata ridotta del periodo di prova** è da considerarsi migliorativa, poiché limita l'estensione di un momento contrattuale segnato da precarietà e incertezza, in cui il lavoratore può essere licenziato senza preavviso e senza necessità di motivazione.

La riforma, nel suo complesso, appare orientata a introdurre un **maggiore grado di certezza e tutela**, in un ambito spesso oggetto di contenzioso. Il Legislatore ha puntato su una **regolamentazione più chiara**, riducendo gli spazi di discrezionalità per le parti, ma lasciando comunque margini per soluzioni più favorevoli tramite il contratto collettivo. Una scelta che riflette la volontà di **rafforzare le garanzie nei contratti a termine**, allineandole agli *standard* europei e rafforzando la trasparenza nelle relazioni di lavoro.

L'intervento chiarificatore del Ministero, quindi, si colloca all'interno di un più ampio sforzo istituzionale volto a **rafforzare la certezza del diritto** nel mondo del lavoro, promuovendo una collaborazione attiva con le categorie professionali e con le parti sociali, in una prospettiva di trasparenza e responsabilità condivisa.

Tuttavia, è necessario rilevare come la posizione del Ministero, che condivide un contenuto di prassi non lineare rispetto al tenore generale della norma, desta alcune perplessità; lo stesso Ministero ha specificato che, qualora la giurisprudenza configuri un diverso orientamento, il Ministero stesso sarà disponibile a rivedere la propria posizione sui temi trattati.

**PF** Percorso Formativo

**Percorso formativo** per l'aggiornamento  
del **Consulente del Lavoro**

Scopri le **novità della nuova edizione >>**

## ***Dimissioni per fatti concludenti: i chiarimenti del Ministero in risposta al Cno***

di **Redazione**

Il Ministero del lavoro, con [nota n. 5257 del 10 aprile 2025](#), ha dato riscontro alla richiesta di chiarimenti presentata dal Cno dei consulenti del lavoro sulla circolare n. 6/2025 del Ministero del lavoro in relazione alle dimissioni di fatto.

In merito al limite legale di 15 giorni di assenza ingiustificata, previsto dall'articolo 26, comma 7-*bis*, D.Lgs. 151/2015, per l'operatività della risoluzione di fatto del rapporto di lavoro, viene chiarito che il termine legale opera in via residuale, in assenza di previsione contrattuale. Tuttavia, l'espressione utilizzata dal Legislatore, per la quale il termine deve ritenersi "*in mancanza di previsione contrattuale, superiore a quindici giorni*", ha fatto propendere per la considerazione, di prudenza, della non agibilità della previsione di termini inferiori da parte della contrattazione collettiva. Al riguardo, benché il tenore letterale dell'articolo 19, L. 203/2024, non disponga espressamente l'inderogabilità del termine di 15 giorni, il Ministero ritiene che la norma non consenta interpretazioni peggiorative della posizione del lavoratore e renda, quindi, necessario contemperare il principio della libertà contrattuale delle parti sociali con l'indispensabile esigenza di tutela del lavoratore da una definitiva espulsione dal contesto lavorativo priva di una adeguata giustificazione, al fine di evitare effetti abusivi o distorsivi sul rapporto di lavoro. Infatti, se l'articolo 19 non stabilisse alcun minimo inderogabile e consentisse alla contrattazione collettiva di ridurre liberamente il termine di 15 giorni di assenza ingiustificata, le parti sociali potrebbero fissare una durata minima, anche esigua, tale da non porre il lavoratore in condizioni di giustificare tempestivamente le ragioni dell'assenza, riconducendo in tal modo l'effetto risolutivo a un comportamento del lavoratore privo di un effettivo valore legale.

In relazione alle conseguenze nel caso in cui il datore di lavoro non proceda al ripristino del rapporto di lavoro, ritenendo insufficiente la prova offerta dal lavoratore o non condividendo la verifica dell'Ispettorato o, ancora, nell'ipotesi di presentazione delle dimissioni per giusta causa successivamente alla procedura menzionata, il Dicastero distingue le diverse ipotesi prospettate, tutte riconducibili a una digressione dallo sviluppo dell'*iter* fisiologico previsto dalla norma, per il quale alla dimostrazione dell'impossibilità per il lavoratore di giustificare le ragioni della propria assenza, non seguono gli effetti caducatori previsti dalla norma. Pertanto:

- qualora, superato il termine per l'assenza ingiustificata e comunicata la circostanza all'Ispettorato territorialmente competente, quest'ultimo verifici l'insussistenza dei presupposti richiesti dall'articolo 26, comma 7-*bis*, D.Lgs. 151/2015, il rapporto di



lavoro dovrà pur sempre essere ricostituito per iniziativa del datore di lavoro. Nel caso in cui quest'ultimo ritenga comunque non valide le ragioni del lavoratore, si ritiene non possa operare alcuna automaticità della ricostituzione del rapporto di lavoro;

- nel caso in cui il lavoratore, nel caso di avvio della procedura di cui al nuovo comma 7-bis, ma prima che la stessa abbia prodotto il suo effetto dismissivo, comunichi le proprie dimissioni, queste ultime produrranno gli effetti previsti dalla legge dal momento del loro perfezionamento. Nell'eventualità, poi, che le dimissioni siano state rassegnate per giusta causa, la verifica della sussistenza delle ragioni sottostanti l'atto di recesso del lavoratore potrà essere oggetto di successivo contraddittorio tra le parti, presso le sedi consuete, compresa quella giudiziale.

## Lo Scenario delle Professioni: oggi e domani



## **Fermo pesca 2024: istanze dal 23 aprile al 16 giugno 2025**

di Redazione

Il Ministero del lavoro, con [notizia del 17 aprile 2025](#), ha informato che il D.L. 1222 del 17 aprile 2025, in tema di fermo pesca per l'anno 2024, ha previsto un'indennità giornaliera onnicomprensiva fino a un importo massimo di 30 euro, in caso di sospensione dal lavoro derivante da misure di arresto temporaneo obbligatorio e non obbligatorio.

Le imprese i cui dipendenti sono interessati a ricevere l'indennità potranno presentare, a decorrere dal 23 aprile al 16 giugno 2025, una singola istanza per ciascuna unità di pesca presente in azienda, esclusivamente tramite il nuovo portale Fermo Pesca, non essendo ammesse altre modalità di presentazione. La procedura per l'inoltro delle istanze è disponibile nella pagina [Focus on](#) dedicata.

**webinar gratuito**  
**CASI d'USO AI della piattaforma**  
**EUROCONFERENCEinPRATICA**  
**7 maggio alle 11.00 - iscriviti subito >>**

NEWS DEL GIORNO

---

## **Rottamazione-quater: domanda di riammissione entro il 30 aprile**

di Redazione

L'Agenzia delle entrate-Riscossione ha comunicato che è possibile presentare *online* la [domanda di riammissione alla Rottamazione-quater](#) entro il 30 aprile 2025.

Nella domanda è necessario indicare, oltre ai debiti per i quali si richiede la riammissione, anche il numero di rate con le quali effettuare il pagamento:

- unica rata, entro il 31 luglio 2025;
- oppure fino a un numero massimo di 10 rate consecutive, di pari importo, con scadenza, rispettivamente, le prime 2, il 31 luglio e il 30 novembre 2025 e le successive, il 28 febbraio, il 31 maggio, il 31 luglio e il 30 novembre degli anni 2026 e 2027.

Il pagamento prevede l'applicazione degli interessi al tasso del 2% annuo, a decorrere dal 1° novembre 2023.

Sul sito [www.agenziaentrateriscossione.gov.it](http://www.agenziaentrateriscossione.gov.it) sono state pubblicate anche le *Faq* sulla riammissione alla Rottamazione-quater.



EDIZIONE 2024/2025

## Percorso Paghe e Contributi 2.0

Scopri il percorso pratico di **aggiornamento** continuativo per la gestione degli **adempimenti** relativi alle **paghe** >>



## ***Decadenza dalla NASpl per mancata comunicazione di nuova occupazione***

di Redazione

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con ordinanza 23 febbraio 2025, n. 4740, ha stabilito che la decadenza dalla NASpl, prevista dall'articolo 11, comma 1, lettera c), D.Lgs. 22/2015, per l'omessa comunicazione nel termine dell'articolo 10, comma 1, non sanziona solo l'omissione formale, bensì l'impossibilità di consentire una verifica della compatibilità reddituale, tant'è che nell'articolo 10, comma 1, seconda parte, si prevede che la presentazione della dichiarazione reddituale e i dati in essa ricavabili incidano sul trattamento in corso di erogazione. Inoltre, poiché lo scopo di tale aiuto è finalizzato ad assicurare temporaneamente una forma di assistenza ai lavoratori che non possono disporre di altre forme di reddito a causa della fine del loro rapporto di lavoro, tale sostegno viene revocato se il lavoratore comunica in ritardo la sua nuova occupazione, rendendolo responsabile delle conseguenze per la mancata notifica.

Corso per dipendenti

# Ammortizzatori sociali nel 2025

Scopri di più



## ***Clausola “di salvaguardia” e altre clausole di “earn-out” nelle operazioni di m&a di Studi professionali***

di MpO & partners

Come già più ampiamente esposto in numerosi precedenti contributi, la “cessione-acquisizione” di uno Studio professionale, con particolare riferimento al passaggio del c.d. “pacchetto clienti”, non è disciplinata compiutamente da alcuna norma e, solo in tempi relativamente recenti, è stata oggetto di inquadramento da parte della **Corte di Cassazione**.

Solo con la **sentenza n. 2860 del 2010**, infatti, gli Eremellini, hanno saggiamente chiarito la validità dell’operazione in questione, evidenziando che, da un punto di vista giuridico, essa si realizza “*attraverso l’assunzione di obblighi positivi di fare (mediante un’attività promozionale di presentazione e di canalizzazione) e negativi di non fare (quale il divieto di riprendere ad esercitare la medesima attività nello stesso luogo) – la prosecuzione del rapporto professionale tra i vecchi clienti ed il soggetto subentrante.*”

In particolare, in un precedente articolo

(<https://mpopartners.com/articoli/trasferimento-studio-professionale-affiancamento-clausola-salvaguardia/>) ho analizzato la stretta connessione tra l’attività di canalizzazione della clientela e la necessità che sia accompagnata, nel regolamento contrattuale da una clausola di verifica del fatturato ed eventuale adeguamento del corrispettivo di cessione in relazione all’eventuale variazione del fatturato prodotto dalla clientela canalizzata dal cedente.

Più nel dettaglio, in forza di una tale c.d. **clausola di salvaguardia**:

- il corrispettivo di cessione verrebbe ricavato applicando un moltiplicatore al fatturato cedibile dello Studio (c.d. fatturato di riferimento)
- al termine del periodo di affiancamento/canalizzazione della clientela, verrebbe effettuata una verifica relativa al fatturato effettivamente prodotto ed incassato dai clienti effettivamente passati/canalizzati e dalla nuova eventuale clientela acquisita grazie all’interessamento del cedente;
- si procederebbe quindi alla riduzione o all’aumento del corrispettivo tenendo conto della differenza (in positivo o in negativo) dei due fatturati e del moltiplicatore applicato originariamente al fatturato di riferimento.

Una simile previsione contrattuale si inserisce nel solco delle varie tipologie di **clausole, c.d. di earn-out**, tipiche delle prassi anglosassoni, che – dalla dottrina – vengono suddivise in varie tipologie, il cui minimo comune denominatore consiste nella **previsione che una parte del**



prezzo di una compravendita venga differita e condizionata al raggiungimento di determinate condizioni.

Possiamo quindi distinguere le seguenti **tipologie di clausole “earn-out”**:

[continua a leggere...](#)

+++  
+++  
+++

**CEDI IL TUO STUDIO PROFESSIONALE CON MPO**

+++