



## 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 **maggior 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, desti 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.

 **Percorso Formativo**

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

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

