**Articolo settimanale Fondazione Studi dell’11 aprile 2025**

**Tempo determinato e periodo di prova, ministero chiarisce**

Nel rapporto di lavoro a tempo determinato, il periodo di prova va stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego. Il Ministero del Lavoro con la circolare n.6/25 chiarisce alcuni punti. In caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova. Fatte salve le disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva, la durata del periodo di prova è stabilita in un giorno di effettiva prestazione per ogni 15 giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro. In ogni caso la durata del periodo di prova non può essere inferiore a 2 giorni né superiore a 15 giorni per i rapporti con durata non superiore a 6 mesi e a 30 giorni, per quelli aventi durata superiore a 6 mesi e inferiore a 12. La norma trova applicazione per i contratti di lavoro instaurati dal 12 gennaio 2025. I limiti massimi non possono essere derogati neppure dalla contrattazione collettiva, atteso che l’autonomia contrattuale non può (per principio generale) introdurre una disciplina peggiorativa rispetto a quella legale. Nel caso di contratti di lavoro a termine di durata superiore a 12 mesi, fatte salve le più favorevoli previsioni della contrattazione collettiva, il periodo di prova sarà calcolato moltiplicando un giorno di effettiva prestazione per ogni 15 giorni di calendario, anche oltre la durata massima di 30 giorni, stabilita per contratti a termine di durata inferiore a 12 mesi. Il legislatore, nell’ammettere eventuali previsioni più favorevoli contenute nei contratti collettivi, non individua esplicitamente il livello della contrattazione richiesto. In proposito, il Ministero ritiene che si debba aver riguardo al contratto collettivo applicato dal datore di lavoro. Per quanto riguarda i criteri in base ai quali valutare quali disposizioni contrattuali siano più favorevoli rispetto alla previsione normativa, occorre considerare che generalmente (in applicazione del principio del favor praestatoris, per il quale in ambito lavoristico è da preferire l’interpretazione che accorda una maggiore tutela al lavoratore) viene considerata più favorevole per il lavoratore una minore estensione del periodo di prova, a causa della precarietà che lo stesso comporta per il lavoratore. Info dai Consulenti del Lavoro.