



## ❖ IL PERIODO DI PROVA NEI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

---

Il periodo di prova è una fase cruciale nel rapporto di lavoro, durante la quale datore e dipendente possono reciprocamente valutare la convenienza del rapporto stesso. Nello specifico, si tratta di una clausola che può essere apposta al contratto di lavoro con la quale si subordina il carattere definitivo dell'assunzione al compimento di un periodo di prova. Negli ultimi anni si è assistito ad alcuni interventi legislativi in materia di durata del periodo di prova con particolare riferimento ai rapporti di lavoro a tempo determinato, ultimo fra tutti il cosiddetto Collegato Lavoro (Legge 203/2024).

## IL PERIODO DI PROVA NEI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO



**LA NORMATIVA  
PRECEDENTE: DECRETO  
TRASPARENZA**

**LE NUOVE REGOLE: IL  
COLLEGATO LAVORO**

**CONTRATTI COLLETTIVI  
LE DISPOSIZIONI PIU'  
FAVOREVOLI**

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale della Legge 203/2024 (Collegato Lavoro), a partire dal 12 gennaio 2025 sono entrate in vigore significative modifiche in materia di contratti di lavoro, tra cui quelle relative alle **dimissioni per fatti concludenti** o le nuove regole sulla compatibilità tra lavoro subordinato e cassa integrazione. Tra le diverse novità spicca quella relativa alla determinazione della durata del periodo di prova nei contratti a tempo determinato. Più precisamente, l'articolo 13 della nuova Legge modifica le disposizioni previste dal cosiddetto Decreto Trasparenza (D.Lgs.104/2022).

### LA NORMATIVA PRECEDENTE: DECRETO TRASPARENZA

La direttiva UE 2019/1152, al fine di garantire la trasparenza e la prevedibilità delle condizioni di lavoro, aveva sancito il diritto dei lavoratori ad essere edotti circa le condizioni applicabili al rapporto di lavoro. Al fine di garantire questo obiettivo primario, la direttiva interveniva anche sulla disciplina del periodo di prova, imponendo il principio di ragionevolezza della durata dello stesso. Con riferimento ai rapporti di lavoro a tempo determinato, la direttiva proponeva la necessità che gli Stati membri assicurassero un periodo di prova fondato sul principio della proporzionalità commisurata alla durata del contratto e alla natura dell'impiego. Il D.Lgs. 104/2022 (cd. Decreto Trasparenza), in applicazione della Direttiva, si era limitato a trasporre quanto previsto, stabilendo che:



"nel rapporto di lavoro a tempo determinato, il periodo di prova è stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego".

Entrando nello specifico, nel caso di stipula di un contratto di lavoro a tempo determinato, per l'individuazione del periodo di prova la linea da seguire era la seguente:

- 1 verificare che il contratto a termine in stipula per quel determinato lavoratore **non** rappresentasse un **rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle medesime mansioni**. In questo caso, infatti, al nuovo contratto di lavoro non poteva essere apposto un nuovo periodo di prova;
- 2 appurato che il contratto a termine in stipula fosse un nuovo contratto o un rinnovo per mansioni differenti, occorre **verificare le disposizioni previste dalla contrattazione collettiva** sul tempo determinato (ad esempio nel CCNL Pubblici Esercizi, ristorazione e turismo, il periodo di prova per tutti i dipendenti assunti con contratto a tempo determinato è fissato in un massimo 10 giorni lavorativi);
- 3 se la contrattazione collettiva nulla disponeva in merito, era necessario **ridurre in misura proporzionale il periodo di prova** stabilito dal CCNL per il personale a tempo indeterminato. Sul punto vi è però da sottolineare una lacuna normativa, in quanto il Decreto Trasparenza non aveva individuato una regola o un criterio da applicare per effettuare tale riproporzionamento. In sostanza, mancava la definizione di un criterio univoco di determinazione del periodo di prova nei contratti a tempo determinato.

Una passi diffusa era quella di dividere per 12 mesi il numero di giornate del periodo di prova stabilito dal CCNL e moltiplicare l'importo ottenuto per il numero di mesi di durata del contratto a tempo determinato.



#### Sommario:

- La normativa precedente: Decreto Trasparenza
- Le nuove regole: Collegato Lavoro
- Contratti collettivi e disposizioni più favorevoli



#### Collegamenti:

Legge 13 dicembre 2024, n. 203

Collegato Lavoro: le dimissioni per fatti concludenti

Decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104

Esempio:

Il periodo di prova previsto dal CCNL è stabilito in 60 giorni di effettivo lavoro

La durata del contratto a termine è pari a 3 mesi

60 giorni : 12 mesi = 5

5 \* 3 mesi = 15 giorni

I giorni di prova riproporzionati secondo la durata del contratto sono 15.

Secondo altra prassi, la determinazione del periodo di prova veniva effettuata riproporzionando sui 24 mesi la durata prevista dal CCNL per i contratti a tempo indeterminato e moltiplicando l'importo così ottenuto per il numero delle mensilità corrispondenti alla durata del contratto a termine.

## LE NUOVE REGOLE: IL COLLEGATO LAVORO

Al fine di colmare la lacuna normativa del Decreto Trasparenza, l'articolo 13 della Legge 203/2024 (Collegato Lavoro) è intervenuto stabilendo **precisi termini quantitativi** per la corretta individuazione del periodo di prova con riferimento ai contratti di lavoro a tempo determinato, adottando così un criterio di determinazione univoco e lasciando poco spazio di interpretazione.



La nuova norma stabilisce che per i contratti a termine la durata del periodo di prova è fissata in **un giorno di effettiva prestazione ogni quindici giorni di calendario** a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro. Viene previsto, inoltre, un limite minimo della durata della prova, che non può essere in ogni caso inferiore ai 2 giorni. Il limite massimo è invece diversificato in base alla durata del contratto.

Nello specifico, la prova non può essere:

- superiore a 15 giorni in caso di contratto fino a 6 mesi;
- superiore a 30 giorni in caso di contratto superiore a 6 mesi e inferiore a 12 mesi.

DURATA DEL CONTRATTO A TERMINE	PERIODO DI PROVA	
	LIMITE MINIMO	LIMITE MASSIMO
Fino a 6 mesi	2 giorni	15 giorni
Da 6 mesi a 12 mesi	2 giorni	30 giorni

Tuttavia, vi è da sottolineare il fatto che **il meccanismo stabilito dalla norma non prevede un limite massimo per i contratti che hanno una durata iniziale pari o superiore a 12 mesi e fino al limite massimo di 24 mesi**. In attesa di futuri chiarimenti in merito al criterio da utilizzare, si ipotizza che per tali contratti si debba far riferimento al periodo di prova previsto dal CCNL per i contratti a tempo indeterminato.

Resta invariata la previsione in base alla quale **non è consentita l'apposizione di un nuovo periodo di prova in caso di stipulazione di un nuovo contratto a tempo determinato con lo stesso lavoratore**, che abbia come oggetto lo svolgimento delle **medesime mansioni** di quello precedente, se nel primo contratto era già stato previsto di comune accordo un periodo di prova al termine del quale il lavoratore era stato confermato in servizio.



### Sommario:

- La normativa precedente: Decreto Trasparenza
- Le nuove regole: Collegato Lavoro
- Contratti collettivi e disposizioni più favorevoli



### Collegamenti:

Legge 13 dicembre 2024, n. 203

Collegato Lavoro: le dimissioni per fatti concludenti

Decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104

Come ha invece sottolineato la Cassazione (Cass. 12 settembre 2019, n. 22809), è ammessa l'apposizione di un nuovo periodo di prova ad un successivo contratto **se nel tempo sono intervenuti fattori che hanno inciso sulle capacità lavorative e professionali dei lavoratori, ma anche attinenti alle abitudini di vita o a problemi di salute, ovvero in caso di cambiamenti organizzativi e/o tecnologici dei processi produttivi** tali da comportare un mutamento delle modalità di svolgimento di specifiche mansioni.

## CONTRATTI COLLETTIVI E DISPOSIZIONI PIU' FAVOREVOLI

Nonostante i limiti numerici con riferimento alla durata del periodo di prova dei contratti a tempo determinato, **la normativa fa salve le previsioni più favorevoli della contrattazione collettiva**. Ciò comporta che nel caso di stipula di un contratto di lavoro a tempo determinato, per la corretta individuazione del periodo di prova è necessario confrontare le disposizioni del contratto collettivo applicato.

Ad esempio il CCNL Pubblici Esercizi, ristorazione e turismo prevede all'**articolo 85, comma 3** che il periodo di prova è stabilito in 10 giorni lavorativi per tutto il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato.

Con riferimento dunque a tale contratto collettivo, sarà necessario valutare caso per caso se risulti più favorevole la disposizione dell'articolo 85, ovvero la nuova disposizione introdotta dalla Legge 203/2024.

### ESEMPIO

DURATA CONTRATTO A TERMINE	Legge 203/2024	CCNL	Disposizione più favorevole da applicare
2 mesi	4 giorni di effettiva prestazione	10 giorni di effettiva prestazione	4 giorni di effettiva prestazione (L. 203/2024)
3 mesi	6 giorni di effettiva prestazione	10 giorni di effettiva prestazione	6 giorni di effettiva prestazione (L. 203/2024)
6 mesi	12 giorni di effettiva prestazione	10 giorni di effettiva prestazione	10 giorni di effettiva prestazione (CCNL)
12 mesi	24 giorni di effettiva prestazione	10 giorni di effettiva prestazione	10 giorni di effettiva prestazione (CCNL)



#### Sommario:

- La normativa precedente: Decreto Trasparenza
- Le nuove regole: Collegato Lavoro
- Contratti collettivi e disposizioni più favorevoli



#### Collegamenti:

Legge 13 dicembre 2024, n. 203

Collegato Lavoro: le dimissioni per fatti concludenti

Decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104