

lawalert

le ultime novità in tema di
normative e giurisprudenza

Nuove regole per i periodi di prova nei contratti a termine

PREMESSA

Il «Collegato lavoro» (L. n. 203/2024) è intervenuto sull'art. 7, co. 2, d.lgs. n. 104/2022 e s.m.i., relativo al periodo di prova nei contratti a termine.

L'obiettivo consiste nel rendere più trasparenti e prevedibili le condizioni dei periodi di prova nei contratti a termine, in linea con la normativa comunitaria (direttiva UE 2019/1152).

La formulazione precedente dell'art. 7, co. 2, stabiliva che il periodo di prova nei contratti a termine dovesse essere proporzionale alla durata complessiva del contratto e al tipo di mansioni da svolgere, senza però prevedere criteri oggettivi per il suo calcolo.

Per colmare questa lacuna, il nuovo intervento ha stabilito che la durata del periodo di prova consista in un giorno di effettiva prestazione per ogni 15 giorni di calendario.

Pur essendo chiara l'intenzione di risolvere l'ambiguità descritta, la nuova disposizione ha sollevato un acceso dibattito, ponendo ulteriori dubbi applicativi.

Sono stati fissati, inoltre, limiti specifici:

- **Durata minima:** 2 giorni.
- **Durata massima:**
 - 15 giorni per contratti di durata non superiore a sei mesi.
 - 30 giorni per contratti di durata compresa tra sei e dodici mesi.

Inoltre, la nuova norma precisa che sono fatte salve «*le disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva*». Sul punto, la recente circolare n. 6 del 2025, del Ministero del Lavoro ha sottolineato che le disposizioni più favorevoli sono quelle che prevedono una durata ridotta del periodo di prova, in quanto un periodo di prova più breve implicherebbe un contratto di lavoro maggiormente precario per il lavoratore.

New Rules on Probationary Periods in Fixed-Term Contracts

INTRODUCTION

Law no. 203/2024 (the so-called Collegato lavoro) has amended sect. 7, paragraph 2, of Legislative Decree no. 104/2022 and subsequent amendments, concerning probationary period in fixed-term employment contracts. The aim is to make the conditions of probation in such contracts more transparent and predictable, in line with EU Directive 2019/1152.

Previously, the law required that probationary periods in fixed-term contracts be proportionate to the overall duration of the contract and the nature of the duties performed, but it lacked objective criteria for calculating this duration. To bridge this gap, the new law introduces a specific formula: the probationary period must consist of one day of actual work for every 15 calendar days of the contract's duration.

While the intention to clarify the rules is evident, the new provision has sparked debate and raised further questions regarding its practical application.

In particular, the law now sets specific limits:

- **Minimum duration:** 2 days.
- **Maximum duration:**
 - 15 days for contracts up to six months.
 - 30 days for contracts between six and twelve months.

The new regulation also states that "*more favourable provisions of collective bargaining agreements*" will be respected. In this regard, the Ministry of Labour, in Circular no. 6/2025, clarified that shorter probationary periods are considered more favourable, as they shorten the period during which the employee has limited protection from dismissal.

CRITICHE E DUBBI INTERPRETATIVI

La nuova disciplina ha sollevato alcune perplessità, in particolare per quanto riguarda l'effettiva tutela garantita da un periodo di prova di durata ridotta. Secondo parte della dottrina, infatti, una durata più estesa del periodo di prova potrebbe, in alcuni casi, rappresentare un vantaggio per il lavoratore, consentendogli di dimostrare le proprie capacità e competenze qualora il lavoro sia caratterizzato dallo svolgimento di mansioni complesse.

Un secondo punto, riguarda il metodo di calcolo della durata del periodo di prova.

Applicando il criterio generalmente utilizzato – un giorno di prova ogni 15 giorni di calendario – in un contratto a termine di 6 mesi si ottiene un periodo di prova di 12 giorni, quindi già inferiore al limite massimo di 15 giorni stabilito dalla riforma. Allo stesso modo, per un contratto di 12 mesi, il periodo di prova calcolato si arresta a 24 giorni, ben al di sotto dei 30 previsti come soglia massima.

In questo contesto, i limiti introdotti appaiono privi di reale efficacia: si tratta di soglie teoriche, che difficilmente verranno raggiunte nella prassi. La previsione normativa, dunque, rischia di risultare meramente formale, senza un effettivo impatto sull'applicazione concreta dell'istituto.

E ciò, nonostante, in parallelo, resti pienamente in vigore il generale principio di rinvio alla contrattazione collettiva che permea il nostro ordinamento (oltre ad essere richiamato espressamente dall'art. 51, D.lgs, 81/2015 e s.m.i.) e, in particolare, consente di modulare certe previsioni di legge rispetto ai vari settori di mercato interessati.

DURATA SUPERIORE AI 12 MESI

La circolare prevede un'eccezione: il limite massimo di 30 giorni può essere superato per i contratti a termine di durata superiore a 12 mesi, applicando il criterio di un giorno di effettiva prestazione ogni 15 giorni di calendario.

Tuttavia, anche in questo caso emergono criticità interpretative. La coesistenza di criteri diversi (quello proporzionale di un giorno ogni 15 e quello dei 30 giorni massimi) rischia di creare confusione e ostacolare una corretta applicazione della norma.

CONCLUSIONE

Nonostante l'obiettivo iniziale, la nuova normativa sembra non aver dissipato le ambiguità e le incertezze. Di conseguenza, fino a quando non verranno apportate modifiche o ulteriori chiarimenti, il rischio è che la norma potrebbe trasformarsi in una fonte di contenziosi.

Probabilmente, al momento, il periodo di prova nei rapporti a tempo determinato è un istituto sostanzialmente privo di senso pratico, essendo, di fatto, soppiantato dalla stessa natura a termine di tale tipologia contrattuale.

CRITICAL REMARKS AND LEGAL UNCERTAINTY

The new rules have raised concerns, particularly about the effectiveness of protection offered by very short probationary periods. Some scholarships argue that a longer trial period could, in certain contexts, benefit the employee, giving them more time to prove their capabilities—especially when the role involves complex tasks.

Another point of debate is the method of calculation. Applying the "one day per 15 calendar days" formula to a six-month contract results in a 12-day probationary period—already under the new 15-day cap. Similarly, a 12-month contract yields a 24-day probation—well below the 30-day maximum.

This suggests that the statutory limits are largely theoretical and unlikely to be reached in practice, casting doubt on their practical relevance.

At the same time, the overarching principle that collective bargaining agreements may adjust certain statutory provisions remains fully applicable (as reaffirmed by Article 51 of Legislative Decree no. 81/2015), allowing for sector-specific adaptations.

CONTRACTS EXCEEDING 12 MONTHS

The Ministry's circular provides one exception: for contracts exceeding 12 months, the 30-day cap may be exceeded, based on the same formula (one day for every 15 calendar days of actual work).

However, the coexistence of a proportional formula and fixed upper limits introduces confusion, which could hinder the consistent and accurate application of the law.

CONCLUSIONS

Despite its goal of improving clarity, the reform does not appear to have fully resolved the ambiguity surrounding probationary periods in fixed-term contracts. Unless further guidance or legislative amendments follow, the risk is that the provision becomes a source of legal disputes rather than a tool for clarity. At this stage, probationary periods in fixed-term contracts may hold little practical relevance, having been largely overtaken by the inherently temporary nature of such employment relationships.

CONTATTI

Viale Abruzzi, 94
20131 Milano
Tel. 02 58 20 10

BDO è tra le principali organizzazioni internazionali di servizi professionali alle imprese.

BDO Law S.r.l. Sta

bdolaw@bdo.it

alessio.buonaiuto@bdo.it

federico.fornaroli@bdo.it

Il Law Alert viene pubblicato con l'intento di tenere aggiornati i clienti sugli sviluppi in ambito legale. Questa pubblicazione non può, in nessuna circostanza, essere associata, in parte o in toto, ad un'opinione espressa da BDO. Nonostante l'attenzione con cui è preparata, BDO non può essere ritenuta responsabile di eventuali errori od omissioni contenuti nel documento. La redazione di questo numero è stata completata il 10 aprile 2025.

BDO Law S.r.l. Sta, società tra avvocati, è membro di BDO International Limited, società di diritto inglese (company limited by guarantee), e fa parte della rete internazionale BDO, network di società indipendenti. BDO è il marchio utilizzato dal network BDO e dalle singole società indipendenti che ne fanno parte.

© 2025 BDO Law S.r.l. Sta - Law alert - Tutti i diritti riservati.

www.bdo.it

[in](#) [@](#) [X](#) [▶](#)



NEWSLETTER

Vuoi ricevere le notizie da BDO direttamente via email?
Iscriviti alle nostre mailing list.

