

# Periodo di prova nei contratti a termine. Come si calcola?

di [Paolo Ballanti](#)

Pubblicato il 5 Settembre 2025

Il periodo di prova, cruciale per l'intesa tra datore di lavoro e dipendente, subisce modifiche significative, specialmente per i contratti a termine. La normativa attuale e il recente Collegato Lavoro introducono nuove regole sul calcolo della durata, ora legata alle giornate di effettiva prestazione. Comprendere i limiti legali e i cambiamenti per i contratti a tempo determinato è essenziale per la gestione del rapporto di lavoro.

## Contratto a termine e periodo di prova: le nuove regole

Il contratto di lavoro subordinato presuppone una collaborazione stretta e duratura tra datore di lavoro e dipendente **influenzata da numerosi fattori tra cui l'ambiente lavorativo**. Una volta avviato il rapporto può accadere che una delle parti non ritenga opportuno (per le ragioni più disparate) **proseguire la collaborazione**. La normativa tutela il ripensamento del datore di lavoro o del dipendente attraverso l'istituto del periodo di prova, **disciplinato dall'articolo 2096 del Codice Civile**. Nel corso della prova il contratto di lavoro si



considera definitivamente costituito e i diritti e gli obblighi delle parti sono pienamente operanti. Tuttavia, durante o al termine del periodo di prova le parti **sono libere di recedere dal contratto senza obbligo di motivazione, di preavviso né tantomeno di forma scritta**. Conclusasi la prova il contratto di lavoro si considera definitivamente costituito e può essere interrotto applicando la normativa in materia di licenziamenti, dimissioni o risoluzioni consensuali. Se la prova opera con riguardo a tutti i contratti di lavoro subordinato è nel rapporto a termine che l'istituto incontra una serie di particolarità, **prima fra tutte in materia di calcolo della durata dell'esperimento**. Analizziamo la questione in dettaglio.

## Obbligatorio indicare il periodo di prova?

Il problema del calcolo del periodo di prova nei contratti a termine non si pone se datore di lavoro e dipendente si accordano per non prevederlo. Le parti del contratto di lavoro **sono infatti libere, come condizione di maggior favore, di rendere l'assunzione definitiva sin dall'inizio**. Sotto questo aspetto l'omessa indicazione della prova si propone come un elemento destinato a incentivare il dipendente a sottoscrivere il contratto al pari, ad esempio, di superminimi e fringe benefits.

### **A quanto ammonta il periodo di prova da CCNL?**

La normativa fissa i limiti massimi di durata del periodo di prova, in:

- 6 mesi per tutti i lavoratori (articolo 10, Legge numero 604/1966);
- 3 mesi per gli impiegati non aventi funzioni direttive (articolo 4, Regio Decreto Legge numero 1825/1924).

I contratti collettivi **possono stabilire la durata della prova nel rispetto dei limiti di legge**, eventualmente distinguendo tra operai ed impiegati o, in ogni caso, prevedendo periodi di prova direttamente proporzionali alla complessità delle mansioni da svolgere. Pertanto, il primo passaggio è quello di verificare la durata della prova fissata dalla contrattazione collettiva in relazione al livello di inquadramento del personale da assumere. Fermo restando il limite legale, nel contratto individuale di lavoro le durate previste dalla contrattazione collettiva possono essere:

- **ridotte**;
- aumentate, se la particolare complessità delle mansioni affidate al lavoratore rende necessario, nell'interesse di entrambe le parti, un periodo maggiore rispetto a quello ritenuto normalmente congruo dalla contrattazione collettiva.

### **Confronto con il Collegato Lavoro**

L'articolo 13 del Collegato Lavoro (approvato con [Legge 13 dicembre 2024, n. 203](#)) ha inserito all'articolo 7, comma 2, Decreto Legislativo 27 giugno 2022, numero 104, dopo il primo periodo, una nuova metodologia di calcolo del periodo di prova, specifica per i contratti a termine. Il Collegato Lavoro, tuttavia, **opera solo se sono assenti disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva. In caso contrario, si applicano queste ultime**. Come ha avuto modo di precisare il [Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con Circolare 27 marzo 2025, n. 6](#) viene considerata "più favorevole" una minore estensione del periodo di prova "a causa della precarietà che lo stesso comporta per il lavoratore".

### **Cosa dispone il Collegato Lavoro?**

In assenza di disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva, dal 12 gennaio 2025 (data di

entrata in vigore della Legge numero 203/2024), **la durata della 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 della prova non può essere:

- Inferiore a due giorni;
- Superiore a 15 giorni, per i rapporti di lavoro aventi durata non eccedente i sei mesi, ovvero a 30 giorni, per i contratti aventi durata eccedente i sei mesi ma inferiore ai dodici mesi.

Se il contratto a termine ha durata superiore a dodici mesi, la prova è calcolata moltiplicando un giorno di effettiva prestazione per ogni 15 di calendario, **anche oltre la durata massima di 30 giorni.**

### **Cosa fare in caso di rinnovo del contratto?**

Nelle ipotesi di riassunzione a tempo determinato del dipendente da parte dello stesso datore di lavoro (rinnovo) il periodo di prova **non può essere riproposto se ha ad oggetto le medesime mansioni su cui la prova si è già svolta con esito positivo.**

### **Come stipulare il patto di prova?**

Il patto di prova dev'essere scritto e sottoscritto da entrambe le parti. In caso contrario la clausola è nulla e si considera come non apposta. Come precisa la Cassazione (sentenze 6 luglio 1982, numero 4018 e 29 luglio 2011, numero 16806) la forma scritta:

- È obbligatoria **anche nelle ipotesi in cui i contratti collettivi non la prevedano;**
- Deve sussistere fin dall'inizio del rapporto di lavoro senza alcuna possibilità di equipollenti o sanatorie.

### **Cosa indicare nel patto di prova?**

La clausola che prevede il periodo di prova deve riportare l'indicazione dettagliata delle mansioni affidate al dipendente, **così da permettergli di impegnarsi secondo un programma ben definito sin dall'inizio.** L'assenza di un'indicazione dettagliata delle mansioni costituisce motivo di nullità del patto, con automatica conversione dell'assunzione in definitiva sin dall'inizio.

*NdR: potrebbero interessarti anche... [Patto di prova e job description: un binomio inscindibile per la validità contrattuale](#) [Quando è possibile ridurre il periodo di prova previsto dal CCNL?](#)*

Paolo Ballanti Venerdì 5 settembre 2025