

AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE

di **ALBERTO BORTOLETTO****Nuovo periodo di prova nei contratti a tempo determinato dal 2025**

Dal 12.01.2025, per i contratti a termine, il periodo di prova è proporzionale alla durata (1 giorno ogni 15 giorni di calendario) con limiti specifici. Sono poi previsti sospensioni per eventi come malattia e il divieto di ripeterlo per le stesse mansioni.

Quando parliamo di periodo di prova facciamo riferimento a una **clausola cd. accessoria** che può essere inserita o meno all'interno del contratto di lavoro. Si tratta di un **elemento di reciproco interesse tra le parti contraenti**: infatti, il datore di lavoro può valutare le capacità e la professionalità del lavoratore e, invece, il lavoratore può valutare la prosecuzione del rapporto di lavoro.

La L. 203/2024, ovvero il Collegato Lavoro, ha apportato significativi cambiamenti alla disciplina del periodo di prova, intervenendo su un istituto da sempre delicato e suscettibile di contenziosi. Le nuove disposizioni, in vigore **dal 12.01.2025**, stabiliscono una regolamentazione più chiara e precisa, particolarmente riguardo ai contratti a tempo determinato. Per questi ultimi, infatti, **la durata del periodo di prova è ora fissata in un giorno di effettiva prestazione per ogni 15 giorni di calendario**, a partire dalla data di inizio del rapporto. Tuttavia, sono stati introdotti **limiti minimi e massimi**: il periodo non può essere inferiore a 2 giorni né superare i 15 giorni per contratti di durata non superiore a 6 mesi. Per contratti con durata superiore a 6 mesi ma inferiore a 12, il massimo è fissato a 30 giorni.

Per i contratti con durata superiore a 12 mesi, il periodo di prova continua ad essere proporzionale alla durata complessiva, rispettando il principio di 1 giorno ogni 15 giorni di calendario. Queste disposizioni si applicano salvo previsioni più favorevoli stabilite dai contratti collettivi, siano essi nazionali, territoriali o aziendali.

Un altro aspetto significativo riguarda la **sospensione del periodo di prova**. Eventi come malattia, infortunio o congedo obbligatorio di maternità o paternità comportano un prolungamento automatico del periodo, garantendo così il pieno svolgimento della fase di valutazione per entrambe le parti.

La normativa conferma anche **l'impossibilità di sottoporre un lavoratore a un nuovo periodo di prova** in caso di rinnovo del contratto per lo svolgimento delle stesse mansioni. Questo principio tutela il dipendente da eventuali abusi, assicurando coerenza e continuità nel rapporto di lavoro.

Queste modifiche puntano a garantire **maggiore trasparenza e tutela** sia per i datori di lavoro sia per i dipendenti, limitando i rischi di contenzioso e rafforzando la certezza del diritto nelle relazioni lavorative. La regolamentazione, tuttavia, lascia ampio spazio alla **contrattazione collettiva**, che può stabilire disposizioni ancora più favorevoli per i lavoratori.