

DIRITTO DEL LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE

di **MARIO TAURINO**

Referendum: il quesito sul contratto a termine

Nella Gazzetta Ufficiale 31.03.2025, n. 75 sono stati indetti per l'8.06.2025 e il 9.06.2025 i referendum abrogativi: il terzo quesito riguarda il contratto a termine, con focus su durata, proroghe, rinnovi e apposizione del termine.

Nella Gazzetta Ufficiale n. 75/2025 sono stati pubblicati i D.P.R. con cui sono stati indetti, per domenica 8.06.2025 e lunedì 9.06.2025, i referendum popolari abrogativi: tra questi, **il terzo quesito riguarda il contratto a tempo determinato per "l'abrogazione parziale di norme in materia di apposizione di termine al contratto di lavoro subordinato, durata massima e condizioni per proroghe e rinnovi"**.

Come noto, per i contratti a tempo determinato, la normativa vigente prevede che, nel caso di superamento dei 12 mesi, anche a seguito di proroga o di rinnovo, sia necessaria la presenza di specifiche ragioni giustificatrici che, sono:

- casi previsti dai contratti collettivi maggiormente rappresentativi (art. 51 D.Lgs. 81/2015);
- in assenza delle previsioni di cui sopra, nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 31.12.2025 per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;
- in sostituzione di altri lavoratori.

L'8.06.2025 e il 9.06.2025 gli elettori e le elettrici saranno chiamati a votare per 5 quesiti referendari. Tra questi, il terzo riguarda proprio il contratto a termine e recita: *"Volete voi che sia abrogato il d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, avente ad oggetto "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'art. 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183" limitatamente alle seguenti parti: Articolo 19, comma 1, limitatamente alle parole "non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque", alle parole "in presenza di almeno una delle seguenti condizioni", alle parole "in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 31 dicembre 2025, per esigenze di natura tecnica, organizzativa e produttiva individuate dalle parti," e alle parole "b-bis)"; comma 1-bis, limitatamente alle parole "di durata superiore a dodici mesi" e alle parole "dalla data di superamento del termine di dodici mesi"; comma 4, limitatamente alle parole", in caso di rinnovo," e alle parole "solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi"; Articolo 21, comma 01, limitatamente alle parole "liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente"?"*.

Premettendo che la Corte Costituzionale, con la sentenza 12.02.2025, n. 14, ha dichiarato ammissibile il quesito sia perché riguardante norme che non rientrano fra le leggi per cui la Costituzione esclude la possibilità di richiedere referendum abrogativo sia perché lo stesso soddisfa tutti i requisiti (chiarezza, omogeneità, univocità) richiesti per consentire all'elettore di esercitare una scelta libera e consapevole, nel caso di esito favorevole, il testo del D.Lgs. 81/2015 verrebbe riscritto ([ecco come](#)) portando:

- **la possibilità di stipulare contratti a tempo determinato solo "nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51" o "in sostituzione di altri lavoratori"**: oltre, dunque, all'eliminazione della possibilità di individuare esigenze tra le parti individuali (anticipatamente rispetto all'attuale termine del 31.12.2025), le condizioni giustificatrici andrebbero inserite in ogni contratto a termine, a prescindere dal superamento dei 12 mesi;
- la necessità di indicare le **condizioni di cui sopra, in ogni caso di proroga e rinnovo**, prescindendo dal superamento dei 12 mesi;
- **la trasformazione del contratto** a termine in tempo indeterminato nel caso di mancata indicazione delle condizioni giustificatrici.

Rimarrebbero, invece, confermate, tra le altre:

- la durata massima di 24 mesi per rapporti intercorsi tra lo stesso datore e lo stesso lavoratore, compresi periodi di missione nell'ambito di somministrazione a tempo determinato, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, nonché la possibilità di stipulare un ulteriore contratto di massimo 12 mesi presso l'ITL;
- il numero massimo di proroghe (4 nell'arco dei 24 mesi);
- il periodo di c.d. "stop and go" tra un contratto a termine e un altro (10 o 20 giorni).

L'intento dichiarato della proposta, attraverso la reintroduzione dell'obbligo di causale, è quello di incentivare la stabilizzazione del lavoro e arginare la crescente precarietà.