

DIRITTO DEL LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE

di MARIO TAURINO

Causale individuata dalle parti. La proroga al 31.12.2026

Con la Legge di conversione del Decreto Economia (D.L. 95/2025), è stata prorogata al 31.12.2026 la possibilità per le parti individuali di individuare esigenze tecniche, organizzative e produttive per contratti a tempo determinato di durata complessiva superiore a 12 mesi.

Il Decreto Lavoro (D.L. 48/2023, convertito dalla L. 85/2023) ha modificato profondamente la disciplina del contratto a tempo determinato: tra le modifiche, spicca l'eliminazione delle precedenti causali introdotte dal Decreto Dignità (D.L. 87/2018) con relativa riscrittura del c. 1 dell'art. 19 del D.Lgs. 81/2015. Più in particolare, grazie a tale intervento, è attualmente possibile superare i 12 mesi di durata (anche per proroghe o rinnovi):

- a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015;
- b) in assenza delle previsioni di cui alla lett. a), per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;

b-bis) in sostituzione di altri lavoratori.

Proprio con riferimento al punto b), il Decreto Lavoro aveva inizialmente previsto tale possibilità fino al 30.04.2024: il termine fu poi prorogato, prima fino al 31.12.2024 (Decreto Milleproroghe 2024) e successivamente fino al 31.12.2025 (Decreto Milleproroghe 2025). Oggi, con la conversione del Decreto Economia (D.L. 95/2025), il Legislatore ha esteso il suddetto termine fino al 31.12.2026: fino a quella data, dunque, sarà possibile stipulare contratti a tempo determinato per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti, solo e soltanto in assenza di casi previsti dalla contrattazione collettiva maggiormente rappresentativa di qualsiasi livello (nazionale, territoriale o aziendale).

Anche alla luce di quanto chiarito dalla Circolare MLPS n. 9/2023, si noti che:

- il termine del 31.12.2026 è da intendersi come data ultima per la stipula del contratto di lavoro, cui durata, pertanto, potrà anche andare oltre la data predetta: per esempio, sarà possibile stipulare un contratto di 24 mesi decorrente dal 31.12.2026, utilizzando le esigenze delle parti, sempre che non vi siano previsioni collettive;
- nell'ipotesi in cui nei contratti collettivi sia tuttora presente un mero rinvio alle fattispecie legali del Decreto Dignità, le stesse potranno ritenersi implicitamente superate dalla nuova disciplina introdotta dal D.L. 48/2023, con conseguente possibilità di ricorso (esclusivamente fino al 31.12.2026) all'esercizio dell'autonomia delle parti del contratto individuale.

Ricordando, infine, come la stipula di un contratto a termine (e di proroga o rinnovo) superiore ai 12 mesi, in assenza di causale, comporti la trasformazione a tempo indeterminato del rapporto, è importante ribadire quelle che sono le caratteristiche principali delle suddette esigenze, anche stante la copiosa produzione giurisprudenziale in merito. In particolare, sarà sempre necessario definire, in maniera trasparente, il motivo concreto, verificabile (dal lavoratore e nel caso di verifiche/ispezioni) e temporaneo (spiegare perché l'esigenza sussiste per un tempo determinato o comunque determinabile) per cui si ritiene utile procedere con un contratto che non sia a tempo indeterminato: più in generale, è fondamentale evitare formule generiche, astratte o comunque non riconducibili alla fattiva realtà/situazione aziendale.

Esempi:

Ragioni di carattere organizzativo:

- necessità di provvedere alla copertura di posti temporaneamente vacanti a causa di un processo di riorganizzazione e/o ristrutturazione in atto in azienda;
- necessità di provvedere all' organizzazione di una nuova linea produttiva o commerciale.

Ragioni di carattere tecnico:

- lavorazioni in fasi successive complesse, che richiedono lo svolgimento di mansioni non rintracciabili nell'attuale contesto aziendale, perché comportano particolari attitudini o specializzazioni.

Ragioni di carattere produttivo:

- necessità di provvedere ad un incremento straordinario, occasionale, non prevedibile dell'attività aziendale, in forza delle commesse che hanno determinato una specifica "punta di lavoro".

Riproduzione vietata - lunedì 18 agosto 2025