

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**, la 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".