

DIRITTO DEL LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE

di **MARIO CASSARO****Contratti a termine, causali tra le parti al capolinea**

Il 31.12.2026 scade la facoltà delle parti di individuare le causali dei contratti a termine oltre i 12 mesi, in assenza di previsioni del Ccnl applicato. Se ne esaminano limiti e ricadute operative.

La facoltà di individuare nel contratto individuale le esigenze tecniche, organizzative o produttive che consentono di superare i 12 mesi di durata del rapporto a termine si esaurisce il 31.12.2026, salvo proroghe dell'ultima ora. Il termine è fissato dall'art. 19, c. 1, lett. b) D.Lgs. 81/2015, nel testo modificato dall'art. 14, c. 6-bis D.L. 95/2025, convertito dalla L. 118/2025. Si tratta della terza proroga di un regime nato come transitorio. Si rammenta, infatti, che il D.L. 48/2023 aveva affidato alla contrattazione collettiva di cui all'art. 51 D.Lgs. 81/2015 il compito di tipizzare le ipotesi di durata ultrannuale, lasciando alle parti individuali uno spazio residuale inizialmente limitato al 30.04.2024. La scadenza è stata poi procrastinata al 31.12.2024, al 31.12.2025 e infine all'anno in corso. Allo stato non risultano provvedimenti che ne dispongano un ulteriore differimento.

Il riferimento temporale riguarda la data di sottoscrizione del contratto, della proroga o del rinnovo, non la durata del rapporto. Un contratto stipulato entro il 31.12.2026 con causale individuale resta valido anche se il termine finale cade nel 2027, fermo il tetto complessivo di 24 mesi. Da questo dato discende la principale indicazione operativa per le prossime settimane: le proroghe e i rinnovi che porteranno i rapporti oltre l'anno nel corso del 2027 vanno valutati ora, perché dal 1.01.2027 la stessa causale non potrà più essere utilizzata.

La disposizione ha natura cedevole. Se nel frattempo il contratto collettivo applicato introduce proprie causali, le parti perdono la possibilità di definirle in autonomia, mentre restano validi gli accordi già conclusi. Prima di ogni proroga occorre perciò verificare lo stato del Ccnl e degli eventuali accordi aziendali sottoscritti dalle RSA o dalla RSU.

Anticipare i tempi non attenua l'onere di specificazione. La causale deve indicare in modo puntuale le circostanze concrete che giustificano il termine, il loro collegamento con le mansioni assegnate e la loro natura temporanea. Formule di stile o il semplice richiamo alle "esigenze produttive" espongono alla trasformazione del rapporto a tempo indeterminato, con onere della prova a carico del datore di lavoro.

Le stesse regole valgono per la somministrazione a termine, dove le esigenze vanno riferite all'utilizzatore. Al riguardo, merita segnalare che la formula delle esigenze tecniche, organizzative o produttive riprende quasi alla lettera l'art. 1 D.Lgs. 368/2001, e con essa l'elaborazione giurisprudenziale formatasi sotto quel regime. La Corte Costituzionale, con la sentenza n. 214/2009, ha ricondotto l'onere di specificazione all'esigenza di rendere verificabile la ragione del termine. La Cassazione ha poi precisato che la motivazione deve consentire di cogliere il nesso tra la temporaneità della prestazione e le esigenze dedotte (*ex plurimis* Cass. n. 13992/2013). Il giudice di merito è chiamato ad accertare l'effettiva esistenza delle ragioni indicate e la diretta utilizzazione del lavoratore nell'attività descritta (Cass. n. 22188/2018).

Dal 2027, in assenza di nuove proroghe, il superamento dei 12 mesi resterà consentito nei soli casi previsti dalla contrattazione collettiva e per la sostituzione di altri lavoratori. Per i settori ancora privi di causali contrattuali la leva principale diventa quella aziendale, che l'art. 51 abilita a pieno titolo. **La certificazione del contratto,** ai sensi dell'art. 75 e seguenti D.Lgs. 276/2003, potrebbe rafforzare la tenuta delle causali individuali sottoscritte a ridosso della scadenza.

RATIO IN TASCA

Contratti di Lavoro

Analisi delle tipologie contrattuali di lavoro subordinato e parasubordinato vigenti.

**LEGGI
UN ESTRATTO**