

Gestione del personale

## Contratti a tempo determinato e causali individuali: ulteriore proroga

Eufrasio Massi

Approfittando della legge di conversione del **D.L. n. 95/2025**<sup>(1)</sup>, il Governo, inserendo il **comma 6-bis** all'**14**, ha prorogato di dodici mesi il termine fissato al 31 dicembre 2025 entro il quale le parti (ma, nella realtà è il datore di lavoro che decide), possono, in autonomia, individuare le condizioni che legittimano l'apposizione di un termine all'interno di un contratto a tempo determinato, regola che vale anche per il contratto di somministrazione. È questo l'ultimo ritocco alla disciplina dei contratti a tempo determinato che tra le tipologie contrattuali presenti nel nostro diritto del lavoro sembra essere quello sul quale il Legislatore, anche a seguito di interventi della Magistratura, dimostra un particolare "interessamento".

Prima di effettuare una serie di considerazioni sul perché di tale decisione e sugli effetti che la stessa comporta, giova ricordare come la scadenza iniziale prevista dal D.L. n. 48/2023<sup>(2)</sup> fosse fissata al 30 aprile 2024: la prima proroga, contenuta nel D.L. n. 215/2023<sup>(3)</sup>, spostò il termine finale al 31 dicembre 2024, la seconda, inserita nel D.L. n. 202/2024<sup>(4)</sup>, portò la scadenza al 31 dicembre 2025, per giungere, ora, al **31 dicembre 2026**, per effetto di un emendamento inserito nella legge di conversione del D.L. n. 95/2025<sup>(5)</sup>.

(1) Convertito, con modificazioni, dalla legge 8 agosto 2025, n. 118.

(2) V. art. 24, comma 1, *lett. a*) del D.L. 4 maggio 2023, n. 48, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85. In dottrina v. G. Favalli, *Decreto Lavoro, tra maggiore flessibilità ed incentivi all'assunzione*, in *Dir. prat. lav.*, 2023, 30, pagg. 1856 ss.; P. Rausei, *Fra luci e ombre il "Decreto Lavoro" diventa legge*, in *Dir. prat. lav.*, 2023, 29, pagg. 1781 ss.; G. Favalli, *Contratto di lavoro a tempo determinato: nuova disciplina*, in *Dir. prat. lav.*, 2023, 21, pagg. 1327 ss.; E. Massi, *Contratti a termine e somministrazione dopo il "Decreto lavoro"*, in *Dir.*

### Acausalità iniziale e "difficoltà della contrattazione collettiva"

Si ricorda che, in virtù dell'art. 19, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015, per i **primi dodici mesi** di rapporto, raggiungibili anche con le proroghe (massimo quattro in ventiquattro mesi) ed i rinnovi, **non è necessaria l'apposizione di alcuna causale**.

Al superamento della soglia sopra indicata, vuoi attraverso un rinnovo, ma anche con una proroga, è necessaria **l'apposizione di una condizione** la cui individuazione è rimessa alla **contrattazione collettiva, anche di secondo livello**, ove le parti stipulanti sono le Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o le "loro" RSA o la RSU, secondo la definizione fornita dall'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015, le quali sono tenute ad individuare, con precisione, la casistica di riferimento.

**In mancanza** di accordi derivanti dalla contrattazione collettiva, **le parti possono individuare causali in ambito aziendale**, per specifiche esigenze di natura tecnico, organizzativa e produttiva.

Da quanto appena detto discendono **alcune considerazioni** che possono, così, sintetizzarsi:

**a)** la norma, che è stata prorogata al 31 dicembre 2026, ha una natura "cedevole", nel senso che re-

*prat. lav.* 2023, 41, pagg. 2438 ss.

(3) V. art. 18, comma 4-bis, D.L. 30 dicembre 2023, n. 215, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 febbraio 2024, n. 18.

(4) V. art. 14, comma 3, D.L. 27 dicembre 2024, n. 202, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 febbraio 2025, n. 15.

(5) V. art. 14, comma 6-bis, D.L. 30 giugno 2025, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 agosto 2025, n. 118.

# Approfondimenti

sta pienamente in vigore fino al momento in cui le Parti sociali di settore, come sopra individuate (sono possibili, come detto, anche accordi di secondo livello o aziendali), non abbiano ben individuato le specifiche casistiche;

**b)** i contratti sottoscritti con accordi individuali tra le parti, prima della sottoscrizione dell'accordo collettivo, restano in vigore ed esplicano tutti i loro effetti;

**c)** lo spostamento del termine ultimo al 31 dicembre 2026 fa sì che, in mancanza di disciplina collettiva, le parti possano sottoscrivere accordi entro tale data che saranno pienamente validi anche nell'anno seguente.

A questo punto appare necessario cercare di capire la ragione in base alla quale gli accordi collettivi faticano a stabilire una disciplina che vada a sostituire quella, in precedenza prevista dal D.L. n. 87/2018 (il c.d. “*Decreto Dignità*”) che ancorava il superamento della soglia dei dodici mesi (ma anche il rinnovo, se intervenuto nel primo periodo) all'inserimento di causali legali che, nella realtà, si palesarono di difficile realizzazione. Ci si riferisce a:

**a) esigenze temporanee e oggettive**, estranee all'ordinaria attività, ovvero in sostituzione di altri lavoratori (tale ultima condizione, riferita alle sostituzioni, è stata mantenuta dal Legislatore ed è, ora prevista dalla lett. b-bis) del comma 1 dell'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2015);

**b) esigenze connesse a incrementi temporanei**, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Vale la pena di ricordare come gli estensori delle norme inserite nel D.L. n. 87/2018, trovarono fonte di ispirazione nella legge n. 230/1962, in vigore fino al 2001, ove le condizioni erano, unicamente, quelle individuate dalla disposizione legale.

Gli **accordi collettivi** su una materia scottante come le condizioni da inserire nelle causali per i contratti a tempo determinato e per la somministrazione a termine, **non sono facili da raggiungere**, atteso che da alcune parti sindacali, il **prolungamento del contratto a tempo determinato oltre i dodici mesi non è visto con particolare favore** ed, inoltre, non appare facile il raggiungimento del consenso su ipotesi condivise: probabilmente, ciò sembrerebbe più facile a livello aziendale, ma le **Organizzazioni sindacali aziendali**, il più delle volte, **non hanno una de-**

**lega esplicita a trattare da parte dei loro vertici.**

Di qui, la necessità di una “scappatoia legale” consistente nel **far decidere direttamente al datore di lavoro le specifiche esigenze legittimanti** (dire, infatti, che sussiste un consenso da parte del lavoratore a termine che non conosce le esigenze tecnico, produttive od organizzative dell'azienda appare “un non senso”, in quanto lo stesso, al massimo, è destinato a sottoscrivere un contratto a tempo determinato per adesione alla decisione datoriale).

## Causali aziendali: autonomia e timori del datore di lavoro

Qualora si decida di ricorrere ad una **causale di natura aziendale**, sarà necessario che la stessa venga **ben specificata**, con dovizia di particolari e, soprattutto, ben **correlata alla temporaneità**, non essendo, assolutamente, possibile, limitare l'individuazione della condizione ad una frase “di rito” che faccia riferimento ad una esigenza di natura tecnica, organizzativa o produttiva.

Senza voler effettuare una elencazione esaustiva, si elencano **alcune ipotesi** da cui poter trarre ispirazione per l'inserimento delle specifiche causali:

**a) esigenza di carattere tecnico**: l'assunzione a termine può trovare una sua giustificazione a fronte di esigenze di natura transitoria ove, ad esempio, l'esecuzione di determinate attività acquisite a seguito di aggiudicazione di contratto, necessitano di qualifiche e specializzazioni a supporto del personale presente nell'impresa;

**b) esigenza di carattere produttivo**: l'assunzione a termine è necessaria per l'esecuzione di una attività lavorativa di natura straordinaria, non prevedibile;

**c) esigenza di carattere organizzativo**: l'assunzione a termine è necessaria per la organizzazione di una nuova attività dell'impresa o perché richiesta dall'avvio di nuovi processi produttivi.

La questione della **“focalizzazione” chiara e precisa della** specifica esigenza, appare, quindi, alquanto importante perché, in caso di **contenzioso**, occorrerà dimostrare che nella stessa lettera di assunzione (o di proroga oltre i dodici mesi) era ben esplicitata la causale.

L'esperienza del passato, vissuta, peraltro, in un contesto diverso ove, sulla base delle previsioni

# Approfondimenti

dell'art. 1 del D.Lgs. n. 368/2001 (6) era consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato (non c'era il limite dei ventiquattro mesi) a fronte di ragioni tecnico, produttive, organizzative o sostitutive, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro (il riferimento all'attività ordinaria fu inserito, in un secondo momento, con l'art. 21, comma 1, del D.L. n. 112/2008), deve far riflettere. L'aver, allora, fatto riferimento alle causali, senza specificarle, comportò una serie di trasformazioni a tempo indeterminato del rapporto, con riconoscimento di forti indennizzi per i periodi di "estromissione".

Ora, la realtà è diversa in quanto è previsto un termine di durata massima del contratto a tempo determinato in ventiquattro mesi ma, il rischio di "interventi pesanti" del giudice di merito in assenza di causali ben esplicite è dietro l'angolo. Come si può facilmente notare, con il riferimento alle «esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva» il Legislatore ha fatto **rivivere il c.d. "causalone"** del D.Lgs. n. 368/2001 (ripreso, negli anni successivi, da tantissimi CCNL), eliminando il riferimento ad esigenze «riferibili anche alla ordinaria attività del datore di lavoro» che, nel 2008, fu introdotta dal Governo *pro-tempore* con l'obiettivo di far diminuire il contenzioso giudiziario, cancellando, in tal modo, un certo numero di ricorsi giudiziari.

Sarebbe possibile, per le parti, in assenza di accordi collettivi, prevedere un **contratto a tempo determinato con più causali giustificatrici?**

La risposta è fornita dalla Corte di Cassazione con la sentenza n. 16396/2008 (7), nella quale ha affermato che di per sé stessa, la citazione di più condizioni, non è causa di illegittimità del contratto: occorre, tuttavia, che il giudice di merito verifichi l'**effettività e la coerenza** rispetto al caso prospettato, delle **esigenze plurime** richiamate nel contratto.

Sono passati più di due anni dall'entrata in vigore del D.L. n. 48/2023 e l'esperienza ci dimostra come i datori di lavoro facciano fatica ad utilizzare tale disposizione incentivante, finalizzata ad aggirare i ritardi della contrattazione collettiva. Per non avere problemi, si preferisce non superare il limite fatidico dei dodici mesi e magari, assu-

mere un'altra persona per le medesime mansioni riferite al livello della categoria legale di inquadramento, accentuando così la precarietà. Infatti, alla luce dell'art. 24, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015 il **diritto di precedenza**, da esercitare per iscritto, scatta dopo sei mesi, anche in sommatoria, di contratto a tempo determinato, ha una durata di dodici mesi dalla cessazione del rapporto e vale, soltanto per una assunzione a tempo indeterminato per le mansioni già espletate. Le uniche eccezioni a tale disciplina riguardano:

**a) le donne** che hanno fruito del periodo di **astensione obbligatoria** per congedo di maternità le quali, nei dodici mesi successivi alla scadenza del precedente rapporto (i mesi di astensione obbligatoria contano come lavoro), hanno diritto di precedenza, alle medesime condizioni e per le mansioni già espletate sia per una assunzione a tempo indeterminato che a tempo determinato (8). C'è da chiedersi se tale disposizione relativa al contratto a termine riguardi anche il **padre** che ha fruito del **congedo di paternità obbligatorio**, ora disciplinato dall'art. 27-bis del D.Lgs. n. 151/2001 o il **genitore intenzionale** in una coppia di donne risultanti genitori nei registri dello stato civile che fruisce del congedo di paternità obbligatorio alla luce della sentenza della Corte costituzionale n. 115 del 21 luglio 2025 (9);

**b) i lavoratori assunti a tempo determinato** per lo svolgimento di **attività stagionali** hanno un diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali (10). Questa ipotesi è, in ogni caso, del tutto specifica e relativa alle attività stagionali previste dal D.P.R. n. 1525/1963 e dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale (11) che – ricorda l'art. 11 della legge n. 203/2024, fornendo l'interpretazione autentica dell'art. 21, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015 – possono riguardare intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, esigenze tecnico-produttive anche collegate a cicli stagionali dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa.

(6) Provvedimento abrogato dall'art. 55, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 81/2015, a decorrere dal 25 giugno 2015.

(7) Cass. civ., sez. lav. 17 giugno 2008, n. 16396, in *One Lavoro*, Wolters Kluwer.

(8) V. art. 24, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015.

(9) V. *Madre "intenzionale" e congedo di paternità*, in *Dir. prat. lav.*, 2025, 31, pagg. 1907-1909, con nota di G.S.

(10) V. art. 24, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015.

(11) V. art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015.

# Approfondimenti

---

I **contratti a tempo determinato che superano la soglia dei dodici mesi** per arrestarsi a quella massima dei ventiquattro sono, il più delle volte, quelli che vengono stipulati per **sostituzione di altri lavoratori** (12). Si tratta di una **condizione legale facilmente utilizzabile** in quanto correlata all'assenza del titolare del posto di lavoro per motivi che danno diritto alla conservazione dello stesso (ad es., maternità, ferie, malattia, infortunio, distacco, ecc.).

## Riflessioni conclusive

Si ritiene opportuno porsi una domanda: siamo in presenza dell'ultima proroga o no?

Indubbiamente, ancora sedici mesi di disciplina affidata all'autonomia delle parti individuali del rapporto (*rectius* del datore di lavoro) sembrano tanti ma “i riti” sindacali hanno tempi lunghi, forse, la “cartina di tornasole” potrebbe essere rappresentata dal rinnovo del CCNL dei Metalmeccanici del settore industria.

Se, in futuro, dovesse rendersi necessaria una ulteriore proroga perché, altrimenti, non potrebbe essere “sfruttata” la disposizione che consente di arrivare fino a ventiquattro mesi di rapporto, non sarebbe il caso di rendere strutturale la norma che consente l'individuazione della condizione da parte dell'autonomia individuale?

---

(12) V. art. 19, comma 1, *lett. b-bis*) del D.Lgs. n. 81/2015.