



CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO: PROROGATO SINO AL 31 DICEMBRE 2025 IL TERMINE PER LA APPOSIZIONE DELLE CAUSALI “INDIVIDUALI” (ART. 19, COMMA 1°, LETTERA B, DEL D. LGS. 15 GIUGNO 2015 N. 81)

L’articolo 14, comma 3, del D.L. n. 202/2024 (convertito nella Legge 15/2025) ha apportato una modifica alla disciplina del contratto a tempo determinato, contenuta nel D. Lgs. 15 giugno 2015 n. 81 e, in particolare, alla regolamentazione temporale delle c.d. “causali soggettive”: ossia delle causali, individuate dalle parti individuali, alla base della decisione delle stesse di fare ricorso a tale forma di contratto.

Come noto, infatti, l’articolo 19 del citato D. Lgs. 81/2015 prevede che le parti possano stipulare un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato di durata, di regola, non superiore a 12 mesi.

Tuttavia, lo stesso art. 19 prevede la possibilità di stipulare un contratto a tempo determinato di durata superiore, purché non eccedente il limite temporale complessivo di 24 mesi:

a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51 del citato D. Lgs. 81/2015: ossia, nei casi espressamente tipizzati nei contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero nei contratti collettivi aziendali definiti dalle loro rappresentanze sindacali;

b) in assenza dei casi tipizzati dalla contrattazione collettiva, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva specificamente individuate e formalizzate in contratto dalle parti stipulanti;

c) per ragioni sostitutive di altri lavoratori.

Orbene, l’articolo 14 del D.L. n. 202/2024, pur non intervenendo né sulla previsione di cui alla lettera a) (c.d. causali “collettive”) né sulla previsione di cui alla lettera c) (“ragioni sostitutive”) del citato articolo 19, ha introdotto una modifica nella previsione di cui alla lettera b) (c.d. “causali individuali”).

Tale previsione – che, come detto, legittima l'apposizione di c.d. “causali individuali” al contratto a tempo determinato, purché consistenti in esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva specificamente individuate dalle parti – era stata concepita dal Legislatore, fin dall'entrata in vigore del D. Lgs 81/2015, come una norma di carattere transitorio, in quanto valevole:

- nella versione originaria dell'art. 19 del D. Lgs. 81/2015, per i contratti a termine stipulati entro e non oltre il 30 aprile 2024;

- nella versione risultante dalla modifica di cui al D.L. 215/2023 (convertito nella Legge 18/2024), per i contratti a termine stipulati entro e non oltre il 31 dicembre 2024.

Ora, il Legislatore interviene nuovamente nella disciplina del contratto a termine e differisce fino al 31 dicembre 2025 il limite temporale entro cui le parti possono giustificare, sulla base di esigenze tecniche, organizzative e produttive, il ricorso a tale tipologia contrattuale.

Tale ulteriore proroga, che conferma la provvisorietà della validità delle c.d. “causali individuali”, destinate a venir meno, in assenza di nuovi interventi normativi, alla scadenza del termine da ultimo così fissato (31 dicembre 2025), appare in linea con la ratio ispiratrice della disciplina del contratto a termine definita nel D. Lgs. 15 giugno 2015 n. 81, tesa ad assegnare alle parti sociali – stante l'obiettivo maggior attitudine dei singoli contratti collettivi ad individuare le causali più appropriate, in ragione della specificità e della peculiarità di ciascun settore produttivo - un ruolo preponderante, rispetto all'autonomia negoziale individuale, nella definizione dei casi e delle ipotesi che legittimano il ricorso al contratto a termine.

Sul punto, invero, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con la nota circolare n. 9 del 9 ottobre 2023, aveva già dato una sorta di interpretazione autentica della nuova normativa, rimarcando, a conferma della centralità della disciplina collettiva nella disciplina del contratto a tempo determinato, che “... *ai sensi di tale disposizione (art. 19, lettera b, del D. Lgs. 15 giugno 2015 n. 81, nella versione originaria: n.d.r.) si evidenzia che le parti individuali possono avvalersi solo temporaneamente di tale possibilità, entro la data del 30 aprile 2024 (ora, entro il 31 dicembre 2025: n.d.r.) consentendo in tal modo alle Parti sociali di adeguare alla nuova disciplina i contratti collettivi sopra richiamati, le cui **previsioni costituiscono fonte privilegiata** in questa materia. Tale data è da intendersi come riferita alla stipula del contratto di lavoro, la cui durata, pertanto, potrà anche andare oltre il 30 aprile 2024 ...”.*

Va da sé, ovviamente, che, alla luce delle spiegazioni contenute nella detta circolare, che il termine del 31 dicembre 2025 dovrà essere inteso come (nuova) data ultima entro cui è legittimo il ricorso a causali individuali per la valida stipulazione di un contratto a tempo determinato.

La scelta del Legislatore del 2015 di rimettere alle parti collettive la specifica individuazione, per ciascun settore produttivo, delle causali più idonee a giustificare la scelta di ricorrere al contratto a termine appare sicuramente apprezzabile:

- sia dal punto di vista dei lavoratori, posto che le legittime istanze di tutela sottese alla stipulazione di un rapporto a termine vengono così rimesse alle organizzazioni sindacali rappresentative dei loro interessi;

- sia dal punto di vista dei datori di lavoro, in quali potranno, in tal modo, fare riferimento alle causali tipizzate dalla contrattazione collettiva, senza incorrere nel rischio di una descrizione troppo generica delle causali, che, sulla scorta di una giurisprudenza consolidata, esponeva da sempre il datore di lavoro al pericolo di subire una conversione del contratto a termine in rapporto a tempo indeterminato.