

Contratti a termine, cosa cambia con il DL Economia?

di [Paolo Ballanti](#)

Pubblicato il 30 Settembre 2025

Facciamo il punto sulle novità in tema di contratti a termine: dal 2026 diventa centrale il regime delle causali. I contratti possono ora indicare direttamente nel testo le esigenze tecniche, organizzative o produttive che giustificano il superamento dei 12 mesi, fino al 31 dicembre 2026. La misura offre maggiore flessibilità a datori e lavoratori in assenza di previsioni contrattuali collettive, influenzando proroghe, rinnovi e limiti massimi di durata dei rapporti.

Contratti a termine 2025: proroga causali tecniche e organizzative fino al 31 dicembre 2026

Proseguono le novità normative che **investono la disciplina dei contratti a tempo determinato contenuta nel Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81**. L'ultimo ritocco, in ordine cronologico, riguarda la **possibilità di indicare nella lettera di assunzione le esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva** che giustificano l'utilizzo del rapporto a termine oltre la soglia dei dodici mesi complessivi di contratto intercorsi tra le medesime parti (datore di lavoro e dipendente). La possibilità in parola, legittimamente applicabile nelle sole ipotesi in cui i contratti collettivi nulla prevedono in materia di causali, è stata **di recente estesa dal 31 dicembre 2025 al 31 dicembre 2026** ad opera dell'articolo 14, comma 6-bis, del Decreto – Legge 30 giugno 2025, numero 95 convertito con modificazioni dalla Legge 8 agosto 2025, numero 118, e ribattezzato DL Economia. Analizziamo la novità in dettaglio.



Il regime delle causali nei contratti a termine

A norma dell'art. 19 del [Decreto Legislativo n. 81/2015](#) è possibile stipulare contratti a termine per qualsiasi esigenza e per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, senza che sia necessario

motivare il ricorso a tale forma contrattuale, **solo per rapporti complessivamente di durata non eccedente i 12 mesi**. Nel conteggio dei 12 mesi si assumono tutti i contratti a termine intercorsi tra le medesime parti, **stipulati a decorrere dal 5 maggio 2023** (sono da intendersi ricompresi anche gli eventi di rinnovi di precedenti contratti e le proroghe di rapporti già in essere). Sono in ogni caso esclusi dal regime descritto i contratti a termine per attività stagionali.

Coinvolte anche proroghe e rinnovi

L'obbligo di motivare il ricorso al contratto a termine **ricorre anche a fronte di proroghe o rinnovi successivi che comportano il superamento della soglia dei 12 mesi**.

Quali sono le motivazioni ammesse dalla normativa?

L'utilizzo del contratto a termine oltre la soglia dei 12 mesi è giustificato da una serie di motivazioni (causali) tassativamente contemplate dall'articolo 19. Nello specifico, il termine apposto al contratto **può eccezionalmente superare i 12 mesi** (rispettando comunque la durata massima dei 24 mesi) **laddove sussista almeno una delle seguenti causali**:

- esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- **casi previsti dai contratti collettivi nazionali**, territoriali o aziendali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e dai contratti collettivi aziendali siglati da RSA / RSU;
- in assenza di previsioni dei citati contratti collettivi, **si fa riferimento alle causali previste dai contratti collettivi applicati in azienda**.

In via residuale, in **assenza di disposizioni dei contratti collettivi applicati in azienda**, è possibile individuare le esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva che giustificano il ricorso al contratto a termine direttamente dalle parti (datore di lavoro e dipendente) nel contratto individuale. Quest'ultima possibilità non è prevista in via strutturale ma soggetta ad un limite temporale, da ultimo fissato al 31 dicembre 2025 ad opera dell'articolo 14, comma 3, Decreto – Legge 27 dicembre 2024, numero 202, convertito in Legge 21 febbraio 2025, numero 15 (detto anche Milleproroghe 2025).

Cosa cambia con il Decreto Economia?

L'[art. 14, comma 6-bis, del Decreto – Legge 30 giugno 2025, n. 95](#) ha ulteriormente esteso la possibilità di definire nel contratto individuale le esigenze di carattere tecnico, organizzativo o produttivo **che giustificano l'utilizzo del contratto a termine oltre la soglia temporale dei 12 mesi**. Il termine, da ultimo fissato, come detto, al 31 dicembre 2025, slitta al 31 dicembre 2026.

Come si interpreta la data limite del 31 dicembre 2026?

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, sia pure con riguardo alla data inizialmente fissata dal legislatore del 30 aprile 2024, ha chiarito con Circolare 9 ottobre 2023, n. 9 che le parti individuali possono avvalersi della **possibilità di fissare le causali nel contratto di assunzione** *“solo temporaneamente”* consentendo *“in tal modo alle Parti sociali di adeguare alla nuova disciplina i contratti collettivi”* le cui *“previsioni costituiscono fonte privilegiata in questa materia”*. In definitiva, conclude il Ministero del Lavoro, la data del 31 dicembre 2026 *“è da intendersi come riferita alla stipula del contratto di lavoro, la cui durata, pertanto, potrà anche andare oltre”* il 31 dicembre 2026.

Quali conseguenze sui contratti a termine?

Alla luce di quanto descritto, grazie alle recenti modifiche contenute nel [Decreto Economia](#), in assenza di previsioni contenute nei contratti collettivi, datori di lavoro e dipendenti possono individuare le ragioni che giustificano il ricorso al contratto a termine oltre la soglia dei 12 mesi, direttamente nel contratto di assunzione, **a patto che lo stesso sia stipulato entro e non oltre il 31 dicembre 2026**. Non ha alcuna rilevanza, come da indicazioni ministeriali, **il fatto che i contratti in questione possano avere una data di scadenza successiva al 31 dicembre 2026**.

Inosservanza del regime delle causali

In caso di ricorso al contratto a termine e di superamento della soglia dei 12 mesi, in assenza delle causali, **il rapporto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di superamento dei 12 mesi**.

Durata massima

A prescindere dal ricorso alle causali, il contratto (o i contratti) a termine tra le medesime parti, fatta eccezione per le attività stagionali, **non possono eccedere la durata massima di 24 mesi**. Allo stesso modo non può eccedere la soglia dei 24 mesi la durata dei rapporti di lavoro a termine intercorsi tra le medesime parti per effetto di una successione di contratti conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro. Se il limite dei 24 mesi è superato (per effetto di un unico o di più contratti) il rapporto si trasforma a tempo indeterminato dalla data del superamento. Ai fini del computo dei 24 mesi si assumono a riferimento anche i periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale svolti tra i medesimi soggetti nell'ambito di contratti di somministrazione di lavoro a termine. A tal proposito si

conteggiano i soli periodi di missione a termine che il lavoratore ha effettuato per missioni avviate in data successiva al 12 gennaio 2025.

NdR: potrebbero interessarti anche... [Contratti a termine: quando il datore può interromperli prima della scadenza](#) [Periodo di prova nei contratti a termine. Come si calcola?](#) [Contratti a termine: causale fra le parti valida fino al 31 Dicembre 2025](#)

Paolo Ballanti Martedì 30 settembre 2025