**Articolo settimanale Fondazione Studi del 26 maggio 2026**

**Contratti a temine, utilizzo più flessibile**

Con l’entrata in vigore del “decreto lavoro Calderone” n. 48/23 in vigore dal 5 maggio scorso, la normativa del contratto a termine si fa più flessibile, pur nel pieno rispetto della disciplina comunitaria riferita alla prevenzione degli abusi. I contratti a termine, infatti, potranno avere durata superiore ai 12 mesi, fino ai 24 mesi, nei casi previsti dai contratti collettivi, per “esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva”, o per sostituire altri lavoratori. Il decreto prevede una modifica della normativa già esistente (D.Lgs n.81/15, lettere a), b) e b bis) dell’art.19) che regola apposizione del termine e durata massima (12 mesi). Il contratto a termine, secondo la normativa previgente, avrebbe potuto superare i 12 mesi (fino a 24) solo per: esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, o esigenze di sostituzione di altri lavoratori; esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria; specifiche esigenze previste dai contratti collettivi. Con il decreto n.48/23 le motivazioni per superare i 12 mesi (sempre fino a 24) sono ora: specifiche esigenze previste dai contratti collettivi (CC) nazionali di lavoro, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i CC aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali, o dalla rappresentanza sindacale unitaria. Nelle more dell’attuazione delle disposizioni dei CC, e comunque entro il 30 aprile 2024, si potranno prorogare i contratti oltre i 12 mesi anche per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dal datore e dal lavoratore, oltre che per ragioni sostitutive di altri lavoratori. I Consulenti del Lavoro considerano apprezzabile la nuova disciplina del contratto a tempo determinato finalizzata a rendere più agevole il ricorso alle causali di utilizzo dei contratti a termine, affidando all’autonomia sindacale il compito di realizzare un equilibrato contemperamento tra le esigenze di flessibilità delle imprese e la tutela dei lavoratori, marginalizzando il rischio di contenzioso. La previgente normativa, infatti, scoraggiava il ricorso a tale tipologia contrattuale a scapito della qualità occupazionale, proprio per le incertezze operative derivanti dall'utilizzo di causali generali stabilite dalla legge ed aventi contenuto non sufficientemente specifico e determinato. Tutte le informazioni sono reperibili presso i Consulenti del Lavoro.