



Le opportunità della proroga delle causali individuali

Contratti flessibili

Una risposta a esigenze specifiche



DI ANNA TAURO

Concesso un anno in più per la definizione delle causali individuali nei contratti a termine oltre i 12 mesi. La recente legge 15/2025, pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* del 24 febbraio 2025, ha introdotto una proroga significativa per i contratti a termine, concedendo alle parti sociali un ulteriore anno per definire le causali individuali per contratti superiori ai 12 mesi. La legge, che converte il decreto legge 202/2024 (Milleproroghe), modifica l'articolo 19 del decreto legislativo 81/2015, che regola il lavoro a tempo determinato, confermando la proroga della possibilità di utilizzare motivazioni legate a esigenze "tecniche, organizzative o produttive" fino al 31 dicembre 2025, nel caso in cui la contrattazione collettiva non abbia ancora stabilito proprie motivazioni. Una decisione che arriva come risultato di un dialogo tra il parlamento e il ministero del lavoro, con l'obiettivo di dare più tempo alla contrattazione collettiva per definire regole precise e condive. Il rinvio riflette la complessità delle trattative tra

le parti sociali e sottolinea la necessità di un adeguato equilibrio tra le esigenze delle imprese e quelle dei lavoratori.

Secondo la normativa attuale, i contratti a termine di durata oltre i 12 mesi possono essere stipulati solo nei seguenti casi: se previsto dalla contrattazione collettiva (nazionale, territoriale o aziendale); per motivi di natura tecnica, organizzativa o produttiva; oppure per sostituire lavoratori assenti. Originariamente, l'uso di queste causali temporanee era stato previsto fino al 30 aprile 2024, poi prorogato a dicembre dello stesso anno. Il recente rinvio offre ancora una volta una finestra di tempo per permettere alla contrattazione collettiva di definire le causali specifiche per contratti superiori ai 12 mesi.

Questa proroga riflette anche la consapevolezza del legislatore riguardo alla molteplicità di contratti collettivi esistenti e le difficoltà di armonizzare le posizioni tra le parti sociali. La legge, infatti, ha come obiettivo quello di dare spazio a un dialogo più ampio e a una maggiore definizione delle esigenze di ciascun settore produttivo.

All'interno di questo contesto normativo, il Ccnl Ced, Ict, Professioni digitali e Stp, sottoscritto dalle associazioni Assoced, Lait e Ugl Terziario, ha colto da subito l'importante opportunità. Infatti, come sottolineato dal segretario generale di Assoced, **Giancarlo Badalin**, l'adozione di una serie di causali specifiche per il settore ha permesso una regolamentazione più flessibile dei contratti a termine, rispondendo alle richieste di digitalizzazione, innovazione e inclusività. Il rinnovo contrattuale del 9 marzo 2022 ha infatti introdotto causali legate a processi di digitalizzazione, alla riduzione dell'impatto ambientale, alla valorizzazione del lavoro femminile e alla formazione e riqualificazione professionale.

In pratica, il rinnovo contrattuale ha ampliato le possibilità di estensione dei contratti a termine fino a 24 mesi, includendo diverse categorie di "esigenze specifiche" per il settore, che spaziano dalla promozione dell'innovazione digitale nelle Pmi, alla creazione di opportunità per le donne nel mondo del lavoro, fino all'investimento in percorsi di formazione per giovani. Una ve-

ra e propria risposta alle sfide del mercato, ma anche una misura in grado di favorire la ripresa dell'occupazione, garantendo allo stesso tempo la competitività delle aziende del settore.

Badalin ha commentato la proroga delle causali con un doppio focus sulle opportunità e le sfide per le imprese: «la possibilità di prorogare l'utilizzo delle causali collettive rappresenta una grande opportunità per le aziende, in particolare per quelle impegnate in processi di innovazione tecnologica e sostenibilità», ha sottolineato Badalin. «Ma è fondamentale che la contrattazione collettiva faccia il proprio dovere, non solo per il benessere delle imprese, ma anche per garantire certezze ai lavoratori», ha aggiunto, evidenziando l'importanza di evitare ambiguità nelle causali, che potrebbero causare conflitti legali. Il segretario generale ha anche sottolineato il valore di un approccio flessibile e negoziato: «in un mercato del lavoro in continua evoluzione, la flessibilità delle causali è un elemento fondamentale per adattarsi alle nuove esigenze economiche e produttive. Ma per ottenere il massimo da que-

sta flessibilità, le imprese devono essere capaci di lavorare in sinergia con i sindacati, creando un dialogo proficuo che soddisfi le esigenze di tutti», ha concluso Badalin, invitando le parti sociali a non perdere l'occasione per definire in modo condiviso le causali che regoleranno i contratti a termine nei prossimi anni.

È evidente che l'adozione delle nuove causali collettive rappresenta un compromesso tra la necessità di flessibilità nelle assunzioni e il diritto alla stabilità del lavoro. Le imprese, infatti, possono beneficiare di contratti a termine più lunghi per rispondere a esigenze di natura tecnica, produttiva o organizzativa, ma senza compromettere la stabilità e la protezione dei lavoratori.

Secondo Badalin, «questo meccanismo offre alle aziende la possibilità di essere più competitive, ma anche ai lavoratori di avere più opportunità di accesso al lavoro. L'obiettivo è creare un equilibrio, dove le esigenze produttive e quelle sociali trovano un punto di incontro, senza sacrificare né l'efficienza del mercato né i diritti dei lavoratori».

— © Riproduzione riservata —

Dimissioni di fatto semplificate per arginare gli abusi relativi alla Naspi

La riforma introdotta dalla legge n. 203/2024, che fa parte del cosiddetto "Collegato lavoro", ha portato novità significative per il settore della gestione delle dimissioni. La normativa, al fine di arginare le pratiche scorrette, ha previsto un ampliamento della definizione di dimissioni, inserendo la nuova fattispecie delle dimissioni per fatti concludenti. Tale evoluzione normativa si inserisce nell'ottica di combattere gli abusi relativi alla percezione della Naspi, la Nuova assicurazione sociale per l'impiego, e all'incremento dei comportamenti opportunistici in ambito lavorativo. Le novità e le precisazioni operative in merito sono state chiarite dal recente messaggio dell'Inps n. 639, pubblicato il 19 febbraio 2025, che ha contribuito a fare maggiore chiarezza su vari aspetti legati a questa nuova norma. Secondo la nuova legge, che modifica l'articolo 26 del decreto legislativo 151/2015, se un lavoratore si assen-

ta ingiustificatamente per un numero di giorni che supera quello consentito dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro (o, in assenza di un termine contrattuale, per un periodo di quindici giorni), il suo comportamento può essere interpretato come dimissioni per fatti concludenti, determinando così la cessazione automatica del rapporto lavorativo. Una delle novità fondamentali è rappresentata dagli adempimenti a carico del datore di lavoro, come sottolineato dall'Ispettorato nazionale del lavoro (Inl) nella nota n. 597/2025 del 22 gennaio. In caso di assenza ingiustificata protratta oltre il periodo stabilito, il datore di lavoro è tenuto a inviare una comunicazione Pec all'Ispettorato, attestando la situazione. La notifica diventa imprescindibile per considerare valide le dimissioni del lavoratore. Solo dopo questa comunicazione, infatti, il rapporto di lavoro si intende cessato in modo immediato, senza necessità di

attivare la procedura di dimissioni telematiche prevista dal legislatore. Tuttavia, l'Inps ha puntualizzato che questa procedura non si applica automaticamente in tutte le situazioni. Se il lavoratore dimostra che l'assenza è stata causata da eventi di forza maggiore, o se emerge che il datore di lavoro non ha comunicato correttamente l'assenza o ha fornito informazioni false, le dimissioni per fatti concludenti non avranno efficacia. In questi casi, l'Inl provvederà a comunicare l'inefficacia delle dimissioni sia al datore di lavoro che al lavoratore, con la conseguente obbligatorietà di ripristinare il rapporto di lavoro. Inoltre, trattandosi di una cessazione del rapporto di lavoro volontaria, queste dimissioni non danno diritto alla Naspi, riservata ai casi di cessazione involontaria del rapporto, come previsto dall'articolo 3 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22. Di conseguenza, i lavoratori che si dimettono per fatti concluden-

ti non potranno usufruire della prestazione economica e il datore di lavoro non sarà tenuto a versare il "ticket licenziamento".

Altro aspetto centrale riguarda l'aggiornamento delle modalità di compilazione del flusso Uniemens, il sistema informatico attraverso il quale i datori di lavoro trasmettono le informazioni relative ai contributi previdenziali.

A partire dal 12 gennaio 2025, per le dimissioni per fatti concludenti è stato istituito un apposito codice denominato "1Y". Questo codice indica che il rapporto di lavoro si è risolto in conformità con quanto disposto dall'articolo 26, comma 7 bis, del decreto legislativo 151/2015. Il codice "1Y" dovrà essere utilizzato dai datori di lavoro nelle comunicazioni mensili, in modo da rendere tracciabile l'applicazione della nuova norma e garantire la corretta gestione dei flussi contributivi.

— © Riproduzione riservata —



Pagina a cura
degli Uffici di Presidenza del Fondo

Easi e dell'Ente Bilaterale EBCE
via Coito, n. 39 - 00185 Roma
tel. 06.45499471 - 06.4549970
mail: segreteria@ebce.it - info@fondoeasi.it
Web: www.ccnleed.it