

DL milleproroghe – disposizioni in materia di lavoro

8 Gennaio 2025

Il contenuto che stai visualizzando è riservato agli associati ANCE.

È stato pubblicato, nella Gazzetta Ufficiale n. 302 del 27 dicembre 2024, il [DL n. 202/2024](#) recante disposizioni urgenti in materia di termini normativi, c.d. “Decreto Milleproroghe”, in vigore dal 28.12.2024.

Tra le novità introdotte dal decreto, si segnala, per quanto di interesse, quella riportata all’**art. 14 comma 3** in materia di contratto a tempo determinato.

In particolare, è stata prorogata al 31 dicembre 2025^[1] la previsione che consente il ricorso alla causale basata sulle «*esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva*», in assenza di causali individuate dalla contrattazione collettiva^[2].

Trattasi, come noto, della causale da indicare all’avvio di un rapporto di lavoro a termine, sia in caso di stipula del primo contratto a tempo determinato o della somministrazione a termine superiore a 12 mesi sia al superamento dei 12 mesi con contratti a tempo determinato e in somministrazione a termine.

Sul punto, si ricorda che, per il settore edile, il contratto collettivo nazionale ha individuato, in occasione del rinnovo del 3 marzo 2022, specifiche causali (*avvio di un nuovo cantiere, avvio di una specifica fare lavorativa, non programmata, nel corso di un lavoro edile, proroga dei termini di un appalto, assunzione di giovani fino a 29 anni e soggetti di età superiore ai 45 anni, assunzione di cassaintegrati, assunzione di disoccupati e inoccupati da almeno 6 mesi, assunzione di donne, di qualsiasi età, prive di impiego retribuito da almeno 6 mesi, residenti in aree geografiche il cui tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile*).

^[1] In luogo della data del 31.12.2024

^[2]**1.** Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

1. a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all’articolo 51;
2. b) in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il **31 dicembre 2024**, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti.