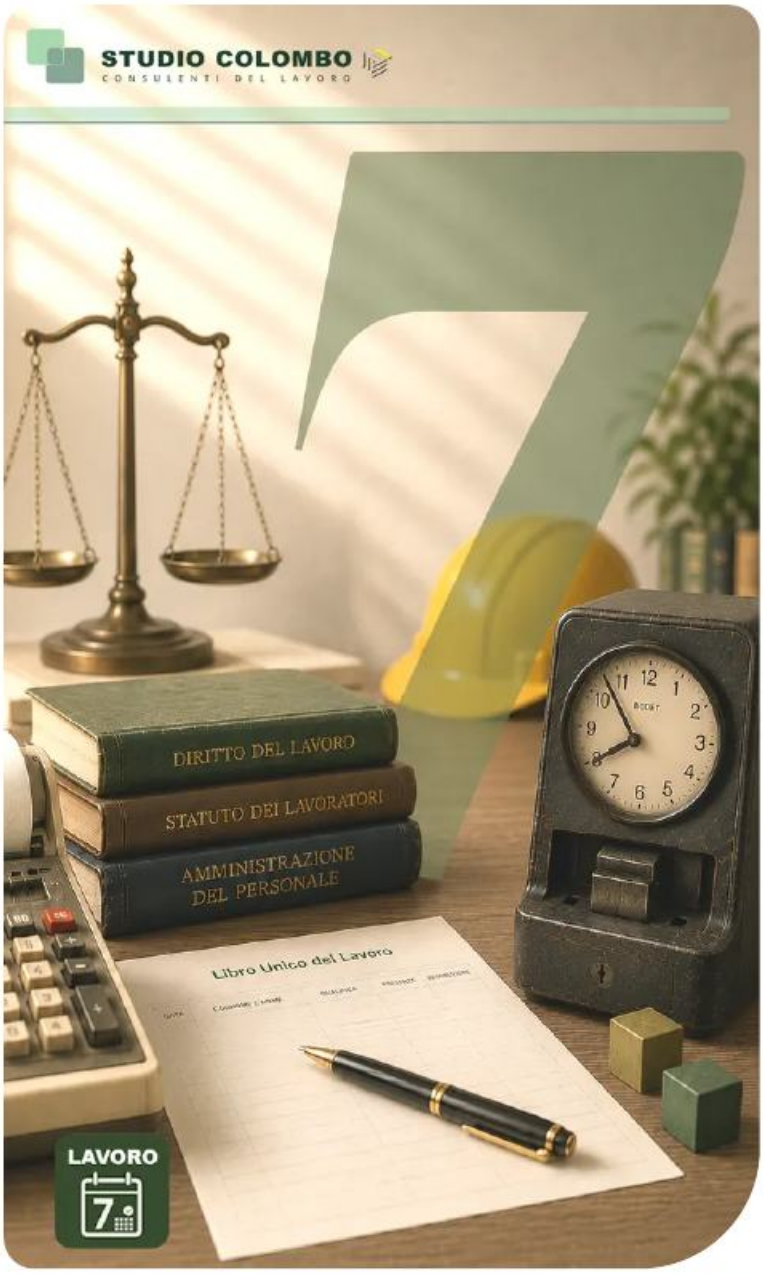


LAVORO 7

LA SETTIMANA IN SINTESI

Settimana XLVI • 2026

Lunedì 16 novembre 2026

IN QUESTO NUMERO

01 **Contratti a termine: dal 1° gennaio 2027 stop alla causale individuale oltre I 12 mesi**

02 **Accordo interconfederale del 12 novembre 2026: nuove regole per rappresentanza, rinnovi e retribuzioni**



01 CONTRATTI A TERMINE: DAL 1° GENNAIO 2027 STOP ALLA CAUSALE INDIVIDUALE OLTRE I 12 MESI

Dal 1° gennaio 2027, salvo un nuovo intervento legislativo, non sarà più utilizzabile la causale transitoria fondata su esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate direttamente dalle parti, in assenza di una previsione della contrattazione collettiva.

La possibilità oggi prevista dall'art. 19, comma 1, lettera b), del D.Lgs. n. 81/2015 consente fino al 31 dicembre 2026, di stipulare, prorogare o rinnovare rapporti oltre i primi dodici mesi e fino a ventiquattro mesi, individuando nel contratto tali esigenze. Non si tratta di una regola che riparte con il nuovo anno: per proroghe o rinnovi concordati dal 2027 occorrerà applicare la disciplina allora vigente.

Le conseguenze operative sono immediate:

stop alle causali individuali tecnico-organizzative: dal 2027 il semplice accordo tra datore di lavoro e lavoratore non potrà più sostenere il superamento dei dodici mesi;

oltre i dodici mesi resteranno le causali previste dai contratti collettivi, territoriali o aziendali e per esigenze sostitutive di lavoratori assenti (malattia, infortunio, maternità);

entro i primi dodici mesi resta possibile il contratto a termine senza causale, nel rispetto del limite complessivo di durata e degli altri vincoli di legge e contrattuali.

Per le aziende è opportuno censire ora i rapporti a termine con scadenze nel 2027, verificare le causali del contratto collettivo applicato e definire con anticipo gli eventuali strumenti di contrattazione aziendale. Una pianificazione ordinata riduce il rischio di affidarsi, dopo la scadenza, a una motivazione non più disponibile.

↗ Riferimenti: art. 19, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81; testo coordinato in Gazzetta Ufficiale; art. 51, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81

02 ACCORDO INTERCONFEDERALE DEL 12 NOVEMBRE 2026: NUOVE REGOLE PER RAPPRESENTANZA, RINNOVI E RETRIBUZIONI



Il 12 novembre 2026, presso Confindustria, CGIL, CISL, UIL e tredici associazioni datoriali hanno siglato l'ipotesi di Accordo quadro su rappresentanza, assetti contrattuali, salari e contenuti della contrattazione collettiva. La portata dell'intesa non è limitata a una dichiarazione di principi: disegna un possibile nuovo assetto delle relazioni industriali, destinato a incidere sulla qualità della contrattazione e sul contrasto ai contratti pirata.

Il primo asse riguarda la misurazione della rappresentanza e della rappresentatività, tanto delle organizzazioni sindacali quanto di quelle datoriali. La finalità è rendere riconoscibile il soggetto collettivo effettivamente rappresentativo e rafforzare il riferimento ai contratti collettivi genuini nei singoli settori.in contrasto al proliferare dei cosiddetti "contratti pirata".

Il secondo asse riguarda i rinnovi e la struttura della retribuzione. L'ipotesi individua i contenuti del trattamento economico minimo (TEM) e del trattamento economico complessivo (TEC), e prevede un adeguamento salariale durante la vigenza del contratto dopo verifiche periodiche annuali o biennali. Accanto alla retribuzione, l'intesa richiama prestazioni di welfare contrattuale universali, esigibili ed economicamente quantificabili.

Completano il quadro salute e sicurezza, formazione e partecipazione.

↗ Riferimenti: PDF dell'Accordo interconfederale 12 novembre 2026; UIL, comunicato del 12 novembre 2026; Confindustria, comunicato del 12 novembre 2026

💊 Lo sapevi che...

La retribuzione non può essere corrisposta direttamente in contanti, salvo le eccezioni previste per il lavoro domestico e per i rapporti con le pubbliche amministrazioni. L'illecito non è materialmente sanabile con diffida: il successivo utilizzo di uno strumento tracciabile non elimina il pagamento in contanti già effettuato. La firma apposta dal lavoratore sulla busta paga non costituisce prova dell'avvenuto pagamento.

INL, nota n. 4538 del 6 giugno 2018

LAVORO 7 è il riepilogo settimanale dello Studio Colombo dedicato alle principali novità in materia di lavoro, previdenza e amministrazione del personale.

Le notizie riportate hanno finalità informativa e non sostituiscono la consulenza professionale nei singoli casi concreti.

Lo Studio resta a disposizione per valutare l'impatto delle novità richiamate sulle singole realtà aziendali.

Cordialmente,

Studio Colombo