

CIRCOLARE AREA LAVORO
a cura del Dott. Davide Trevisani

Agli spett.li Clienti
Ai collaboratori
Loro Sedi

Bevilacqua (VR), 30.04.24

Oggetto: Contratti a termine - causali individuate dalle parti fino al 31 dicembre 2024

Il D.L. n. 215/2023, convertito in L. n. 18/2024 e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 28.02.24, ha **prorogato fino al 31.12.2024 la possibilità di stipulare contratti a termine, superiori ai 12 mesi, per esigenze specifiche, di natura tecnica, organizzativa o produttiva, individuate nel contratto individuale dalle parti. La scadenza originaria era il 30 aprile.**

Datore di lavoro e lavoratore, **fino al 31/12/2024**, possono continuare ad individuare **specifiche esigenze**, di natura **tecnica, organizzativa o produttiva**, utili a motivare l'apposizione del termine al rapporto di lavoro subordinato.

Causali ammesse per i contratti a termine

Ricordiamo che l'instaurazione di un rapporto di lavoro a tempo determinato è legittima solo a condizione che sia evidenziata nel contratto una **apposita causale tutte le volte in cui la durata del contratto**, anche per sommatoria di altri rapporti precedentemente instaurati, sia **superiore a 12 mesi**, anche per effetto di proroghe.

Le causali innovate dal decreto Lavoro sono le seguenti:

- **sostituzione di altri lavoratori assenti con il diritto alla conservazione del posto di lavoro.**
- **previsioni dettati dai contratti collettivi (nazionali, territoriali e aziendali) applicati al rapporto di lavoro.**

TUTTAVIA, ORIGINARIAMENTE FINO AL 30 APRILE 2024 E ADESSO FINO AL 31 DICEMBRE 2024, NEL SILENZIO DEL CONTRATTO COLLETTIVO, LE PARTI POSSONO INDIVIDUARE "ESIGENZE DI NATURA TECNICA, ORGANIZZATIVA O PRODUTTIVA" DA PREVEDERE ALL'INTERNO DEL CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO.

N.B. Ai fini del computo della durata massima, va considerata la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro. Nel computo sono considerati anche i periodi relativi a missioni in somministrazione eseguite dal lavoratore presso lo stesso utilizzatore, aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale.

Divieto assoluto di apposizione del termine

Non è possibile in nessun caso procedere con un'assunzione a termine in caso di:

1. sostituzione lavoratori in sciopero;
2. presso unità produttive nelle quali si è proceduto, nei 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il tempo determinato;
3. presso unità produttive nelle quali è operante una CIG, che interessa lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il tempo determinato;
4. in caso di mancanza del DVR (Documento di Valutazione dei Rischi).

Quando non serve la causale

La causale continua a non essere richiesta:

- in caso di contratti a termine che, anche per sommatoria, non superino la durata di 12 mesi;

- in caso di rapporti di lavoro a tempo determinato stagionale;

- nel caso di contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni;

- per i contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione, ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di know-how, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa.

Accordo aziendale

Il datore di lavoro può in ogni caso, con il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali (appartenenti alle sigle più rappresentative in ambito nazionale), sottoscrivere un **accordo di secondo livello** in cui, tra le altre previsioni, siano individuate le motivazioni utili a legittimare il ricorso all'assunzione di lavoratori a tempo determinato per oltre i 12 mesi.

Si resta a disposizione.

I migliori saluti,

**Studio Martina Gottardo
Dipartimento Area Lavoro**