

Via Defregger n.24 – 39031 – Brunico (BZ)

Studio:

Piazzetta Lino Tosoni N.2

37069 Villafranca di Verona (VR)

Tel. 045 6303150 e Fax: 045 6304027

e-mail: info@studiomalandrino.com



Agli spett.li Clienti
Ai collaboratori
Loro Sedi

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](#), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 28 febbraio 2024, ha **prorogato fino al 31 dicembre 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

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 ([Nota INL n. 804 del 19 maggio 2021](#)).

Via Defregger n.24 – 39031 – Brunico (BZ)

Studio:

Piazzetta Lino Tosoni N.2

37069 Villafranca di Verona (VR)

Tel. 045 6303150 e Fax: 045 6304027

e-mail: info@studiomalandrino.com



Divieto assoluto di apposizione del termine

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

- sostituzione lavoratori in sciopero;
- 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;
- presso unità produttive nelle quali è operante una CIG, che interessa lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il tempo determinato;
- 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 rapporti di lavoro 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 comparativamente 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 per qualsiasi chiarimento e si porgono cordiali saluti.

Alfredo Malandrino – Consulente del Lavoro