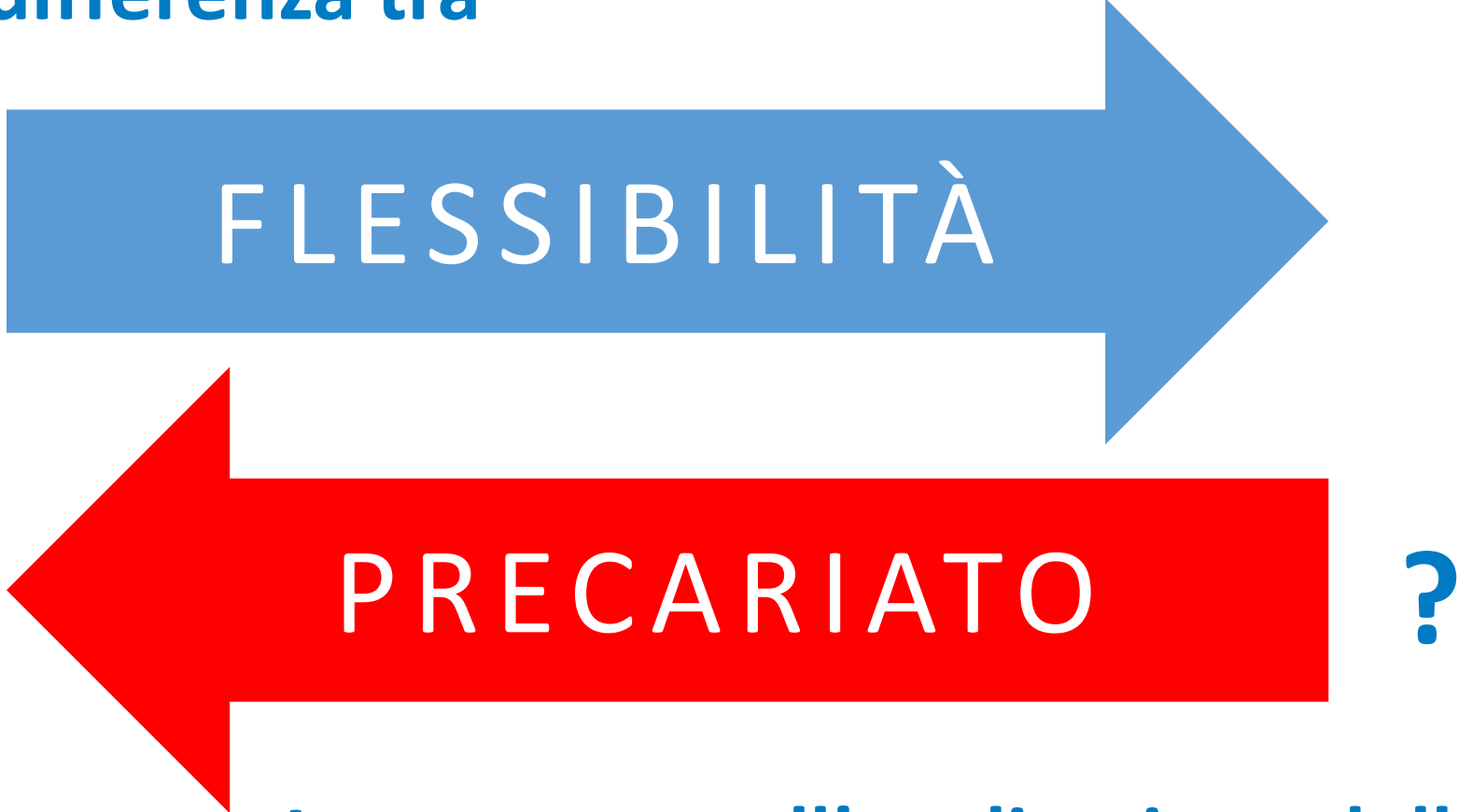

XII FORUM ONE LAVORO

25 maggio 2023

Contratto a tempo determinato le novità del Decreto Lavoro

Roberto Camera

Qual è la differenza tra



FLESSIBILITÀ

PRECARIATO

?

La certezza nell'applicazione delle regole

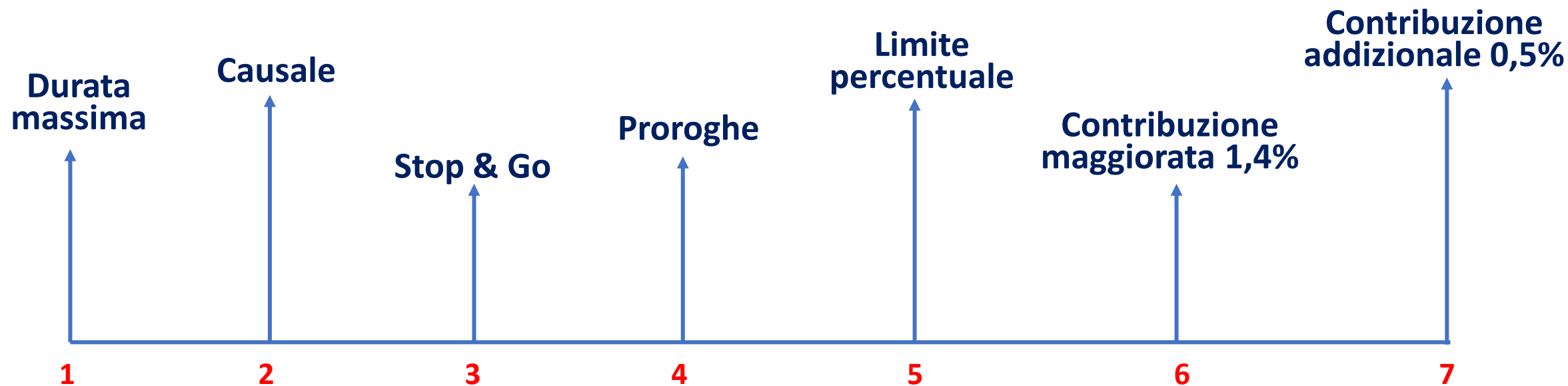
La Direttiva Comunitaria di riferimento - 1999/70/CE

Misure di prevenzione degli abusi (clausola 5)

Per prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, gli Stati membri, ..., dovranno introdurre, ..., una o più misure relative a:

- a. ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti;
- b. la durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi;
- c. il numero dei rinnovi dei suddetti contratti o rapporti.

Limiti all'utilizzo di contratti a tempo determinato



Durata nei rapporti a tempo determinato

Esistono 2 limiti di durata nei contratti a tempo determinato

per singolo contratto a termine

24 mesi

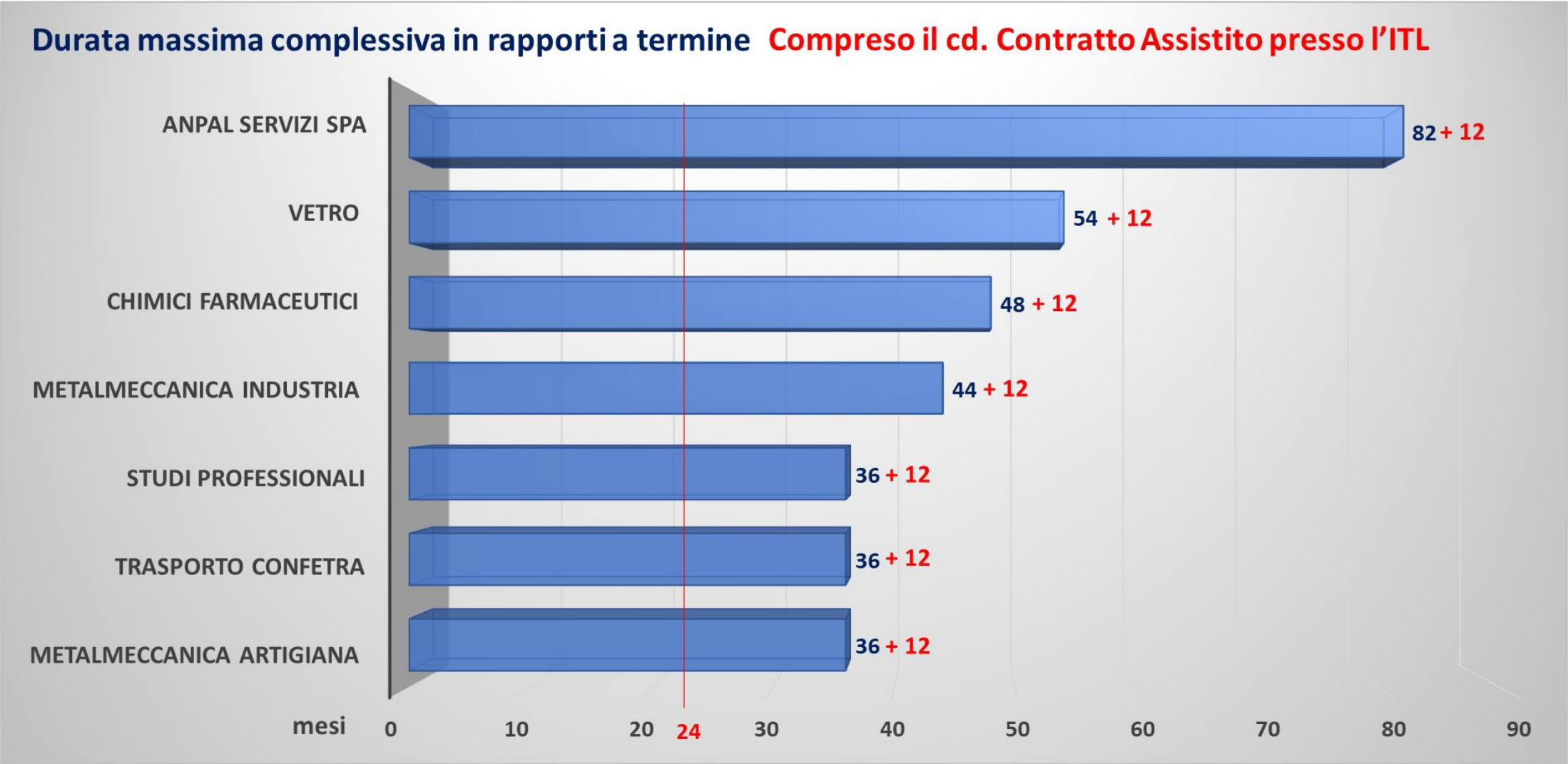
art. 19, comma 1, D.L.vo 81/2015

dalla sommatoria di più rapporti a termine

Quanto previsto dai
contratti collettivi

art. 19, comma 2, D.L.vo 81/2015

in assenza della previsione
contrattuale: **24 mesi**



Le nuove causali

per la sostituzione di altri
lavoratori

sia per motivi straordinari che
ordinari

nei casi previsti dai contratti
collettivi
(nazionali, territoriali e aziendali)

in assenza delle causali previste dai
contratti collettivi, le parti potranno
individuare «*esigenze di natura
tecnica, organizzativa o produttiva*»

Causale operativa per i contratti
stipulati **fino al 30/04/2024**

Le nuove causali

Quando si può applicare la causale individuata dalle parti?

Quando i contratti collettivi non disciplinano le causali

Quando i contratti collettivi richiamano le ipotesi previste dalla legge

Se la contrattazione collettiva ha previsto causali poi scadute

Ipotesi nuovi limiti



Certezza nell'applicazione delle regole