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.