



## **Befristete Verträge über 12 Monate**

Bei befristeten Verträgen mit einer Laufzeit von mehr als 12 Monaten, die insgesamt 24 Monate nicht überschreiten darf, ist eine Verlängerung oder Erneuerung des Vertrages zulässig, wenn mindestens eine der im *Decreto Lavoro* geregelten Bedingungen erfüllt ist.

Schauen wir uns die Bedingungen genauer an.

### **1. Gründe laut Kollektivvertrag**

In diesem Falle bezieht man sich auf die Gründe, die in nationalen oder territorialen Kollektivverträgen bzw. im Betriebsabkommen vorgesehen sind;

### **2. Betriebliche, technische oder organisatorische Gründe bis zum 30. April 2024**

In Ermangelung der in Punkt 1 genannten Kollektivverträge kann diese zweite Möglichkeit von Seiten des Arbeitgebers in Anspruch genommen werden.

### **3. Ersatz für abwesende Arbeitnehmer**

Neben die konkreten Gründe für den Ersatz ist auch der Name des abwesenden Arbeitnehmers im Arbeitsvertrag anzugeben.

*Mit freundlichen Grüßen*

*Ihr Eläs-Team*

*Meran, den 07/11/2023*

*Die hierin enthaltenen Informationen sind als zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des Newsletters zutreffend anzusehen; die einschlägigen Vorschriften können sich in der Zwischenzeit geändert haben. Der Inhalt dieses Newsletters stellt keinen Ersatz für eine Rechtsberatung in einer bestimmten Situation dar und kann auch nicht als solcher verwendet werden. ELAS ist nicht verantwortlich für Handlungen, die auf der Grundlage dieses Newsletters unternommen oder unterlassen werden.*



## **Contratti a tempo determinato. Quali sono le causali?**

In caso di contratti a tempo determinato di durata superiore a 12 mesi, non eccedenti i 24 mesi complessivi, è consentito prorogare o rinnovare il contratto in presenza di almeno una delle condizioni disciplinate dal Decreto Lavoro.

Vediamo meglio le condizioni.

### **1. Nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi**

In tal caso si fa riferimento ai motivi previsti dai contratti collettivi nazionali o territoriali o dagli accordi aziendali;

### **2. Entro il 30 aprile 2024 per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti**

In assenza dei contratti collettivi richiamati al Punto 1, si può attingere a questa seconda ipotesi.

### **3. In sostituzione di lavoratori assenti**

Non solo vanno sempre indicate le ragioni concrete ed effettive della sostituzione, ma va indicato nel contratto di lavoro anche il nome del lavoratore sostituito.

*Cordiali saluti*

*Il vostro Team Elas*

*Merano, il 07/11/2023*

*Le informazioni qui contenute sono da considerarsi accurate sino alla data di pubblicazione della newsletter; le norme regolatrici la materia potrebbero essere nel frattempo state modificate. Il contenuto di questa newsletter non costituisce, né può essere usato come, sostituto di un parere legale per una specifica situazione. ELAS non è responsabile per qualsiasi azione intrapresa o meno sulla base di questa newsletter.*