



**Studio Filippi**  
**Consulenti d'impresa**  
Viale Dieci Martiri, 37  
36100 Vicenza  
Linea 1: 0444 525824  
Linea 2: 0444 231183  
Fax: 0444 809824  
[www.studio-filippi.it](http://www.studio-filippi.it)



### **Circolare 73 2013**

*Questa mail è generata da un sistema automatico non presidiato pertanto si invita cortesemente a non rispondere.  
Eventuali e-mail ricevute rimarranno inevase.*

affronteremo oggi il seguente argomento:

### **Contratti a termine lavoratori in mobilità: nessun rischio di impugnazione e moltissimi benefici.**

**In sintesi:** i contratti a termine con soggetti iscritti alle liste di mobilità consentono un'agevole e flessibile gestione del rapporto di lavoro dipendente, senza i rischi rappresentati da causali che a volte non rispecchiano la realtà aziendale.

I contratti a tempo determinato rappresentano lo strumento più richiesto dalle aziende, che hanno necessità di instaurare rapporti di lavoro limitati nel tempo sia per consentire la verifica sul campo della professionalità e compatibilità del lavoratore, ma anche perché temono di impegnarsi a lungo termine con un dipendente in questa lunga fase di crisi economica globale.

Il contratto a termine con un lavoratore iscritto nelle liste di **mobilità** ha numerosi vantaggi:

- **Non** devo avere una specifica **causale**
- Posso usufruire degli **riduzioni contributive** se assumo un lavoratore iscritto alle liste di mobilità ex L. 223/1991: 10% di contributi a carico ditta per 12 mesi + altri 12 mesi se viene trasformato a tempo indeterminato
- **Posso superare il limite massimo previsto per la successione dei contratti a termine stabilito in 36 mesi:** potrei fare ad esempio un contratto a termine "in mobilità" per 12 mesi e successivamente altri contratti a termine per 36 mesi (per un totale quindi di 48 mesi)
- Il contratto a termine iniziale non può essere superiore a 12 mesi, ma posso farlo anche per meno di 12 mesi **e poi prorogarlo anche più di una volta, l'importante è che la durata totale non superi i 12 mesi**

Tutto questo è possibile in quanto è stato chiarito espressamente che a questa tipologia di contratto a termine non si applica la normativa prevista dal d. Lgs. 368/2001.

Ricordiamo che i lavoratori che sono iscritti alle liste di mobilità sono quelli che provengono da aziende che hanno posto in atto procedure di licenziamento collettivo (**ai sensi L. 223/1991**) e non

più quelli provenienti da aziende che hanno effettuato licenziamenti per riduzione di personale (quella che era definita “mobilità piccola” – L. 236/1993). Un lavoratore quindi che fosse stato iscritto a suo tempo (prima dell’1/1/2013) ai sensi della L. 236/1993 potrà essere assunto a termine seguendo la normativa dei contratti acausali, ove applicabile, oppure seguendo la normativa generale del contratto a termine e quindi con la specifica causale.

Rimaniamo a disposizione per eventuali chiarimenti.

17 ottobre 2013

I migliori saluti.  
Lucia Filippi

---

*Consulenza del lavoro, Contrattualistica giuslavoristica, Privacy, Conciliazioni e Transazioni, Amministrazione del personale,  
Due diligence, Sviluppo risorse umane*

---

*Ricevi questa comunicazione in quanto hai autorizzato Studio Filippi all’invio di materiale informativo.  
Se non desideri più riceverle, invia una e-mail al seguente indirizzo: [negoilconsenso@studio-filippi.it](mailto:negoilconsenso@studio-filippi.it)*

---

*Ai sensi del D.Lgs n. 196 del 2003 e collegate, questo messaggio di posta elettronica è destinato unicamente ai destinatari sopra indicati e le informazioni in esso contenute sono da considerarsi strettamente riservate. Ne è vietato l’uso, la diffusione o riproduzione da parte di ogni altra persona, senza autorizzazione; tale comportamento costituirebbe violazione dell’obbligo di non prendere cognizione della corrispondenza di altri soggetti ed espone il responsabile alle relative conseguenze. Si fa presente, altresì, che questa casella di posta è riservata esclusivamente all’invio ed alla ricezione di messaggi aziendali inerenti l’attività lavorativa, e non è previsto né autorizzato l’utilizzo per fini personali. Pertanto i messaggi in uscita e quelli di risposta in entrata verranno trattati quali messaggi aziendali e soggetti alla ordinaria gestione disposta con proprio disciplinare dall’azienda e, di conseguenza, eventualmente anche alla lettura da parte di persone diverse dall’intestatario della casella. Nel caso aveste ricevuto questo messaggio di posta elettronica per errore, siete pregati di segnalarlo immediatamente al mittente e distruggere quanto ricevuto (compresi i file allegati) senza farne copia.*