



In occasione della partecipazione dello [Studio Legale Lexellent](#) al Forum delle Risorse Umane, che si terrà a Milano in Piazza Affari, il 27 novembre 2012, lo Studio vuole lanciare un quiz, un modo divertente e realistico di mettersi alla prova su tematiche che riguardano il diritto del lavoro e che possono provare a risolvere in quest'uscita e nelle prossime due, tutti coloro che si occupano di gestione del personale.

Lo [Studio Legale Lexellent](#), nasce dalla volontà di quattro soci 'storici' che insieme, nel tempo, hanno condiviso molteplici esperienze in ambiti e studi di diversa matrice e natura, e che hanno deciso di unire le loro forze per metterle a disposizione dei clienti acquisiti e di nuovi committenti. Lexellent vuole esprimere l'eccellenza legale nel Diritto del Lavoro, con equità e misura, ma anche con risolutezza e incisività.

Una delle più interessanti novità della riforma Fornero è il contratto a tempo determinato cosiddetto "acausale" in quanto può essere stipulato in assenza di ragioni tecniche organizzative o sostitutive per la durata massima di un anno. Si tratta infatti di una tipologia contrattuale molto flessibile che consente all'azienda di ricorrere ad assunzioni a termine senza la spada di Damocle rappresentata dalla verifica giurisdizionale della validità della causale, verifica che, quando non si tratta di sostituzione di lavoratore assente con conservazione del posto, è spesso negativa con la conseguente trasformazione del contratto in un normale rapporto a tempo indeterminato e l'applicazione della sanzione economica fino ad un massimo di 12 mensilità.

La nuova tipologia contrattuale ha però una grave limitazione in quanto a differenza dei normali contratti a termine non può essere rinnovato e ciò neppure quando il primo contratto sia di durata infrannuale e con la proroga non si superi il limite massimo dei dodici mesi, e neppure dopo che siano trascorsi anni dalla prima assunzione.

## Verifica le tue competenze di HR Manager

Di Sergio Barozzi

Venerdì 12 Ottobre 2012 14:38 - Ultimo aggiornamento Lunedì 06 Luglio 2020 16:24

---

Giova comunque ricordare che anche per questo contratto, pur essendo tassativamente vietata la proroga è possibile invece ricorrere alla estensione di fatto (fino al massimo di 50 gg per i contratti di durata superiore ai 6 mesi), previa comunicazione preventiva al centro per l'impiego della volontà di avvalersi di questa facoltà.

Anche questa una significativa novità introdotta dalla [indian gf bf sex](#) riforma e da sottolinearsi per le implicazioni, ancora da chiarire, che potrebbe comportare il mancato adempimento al nuovo obbligo e che potrebbero spingersi fino alla invalidità della proroga, ancora una volta con le già indicate sanzioni a carico dell'imprenditore. Permane peraltro in caso di proroga di fatto l'aggravio economico a carico del datore di lavoro già previsto in vigenza della vecchia normativa. Questa impossibilità di ricorrere alla proroga toglie certamente appello allo strumento, che è prevedibile finirà per essere utilizzato in modo massiccio quale periodo di prova allungato, svincolato come è da ogni obbligo di motivazione.

[TEST](#)