

CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO IN SOMMINISTRAZIONE

Vuoi sapere le novità dopo il Decreto Dignità?

Nella trasformazione in legge, al cosiddetto "Decreto Dignità" sono state apportate alcune modifiche; questo ha portato all'approvazione di **due norme, con contenuti in parte diversi**:

- 1) il decreto legge n.87/2018, entrato in vigore il 14 luglio 2018;
- 2) la legge di conversione n. 96/2018, entrata in vigore il 12 agosto 2018.

Le modifiche si applicano ai contratti stipulati successivamente al **14 luglio 2018** e alle proroghe e ai rinnovi successivi al **31 ottobre 2018**. Pertanto, a seconda del momento di stipula e/o di rinnovo o proroga il lavoratore si può trovare sotto diversi "regimi".

TORNA L'OBBLIGO DI CAUSALE

Per i **contratti a tempo determinato**, dopo l'abrogazione con il "decreto Poletti", torna l'obbligo di inserire una **motivazione di utilizzo** che può essere riferita a:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
- esigenze di sostituzione di altri lavoratori (ferie, malattia, maternità, ecc.);
- esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.

Tali esigenze devono essere indicate dall'Agenzia nel contratto individuale di lavoro ma sono riferite alle esigenze dell'azienda utilizzatrice.

L'obbligo non c'è se il rapporto di lavoro è di durata inferiore a 12 mesi. Quindi l'obbligo di causale sussiste nei seguenti casi: un singolo contratto che duri più di 12 mesi; una proroga del contratto che fa superare i 12 mesi; il rinnovo di un contratto in qualsiasi caso.

OBBLIGO DI CAUSALE	INFERIORE A 12 MESI	SUPERIORE A 12 MESI
SINGOLO CONTRATTO	NO	SI
PROROGHE	NO	SI
RINNOVI	SI	SI

RIDOTTA LA DURATA MASSIMA DEI CONTRATTI

Il rapporto di lavoro tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore **non può durare più di 24 mesi** (prima erano 36) sia con un singolo contratto sia con più contratti. Il limite vale **anche in caso di proroga e/o rinnovo** e include anche i periodi in somministrazione lavoro a parità di mansione e qualifica. Ciò significa che il limite massimo va conteggiato sia nel rapporto con l'Agenzia sia in quello con l'Azienda utilizzatrice. La contrattazione collettiva può prevedere limiti temporali diversi.

RIDOTTO IL NUMERO DELLE PROROGHE

Le proroghe di un contratto a tempo determinato **scendono da 5 a 4**, ma - attenzione - **per la somministrazione di lavoro restano 6**.

INTRODOTTO UN LIMITE QUANTITATIVO

Il numero massimo di lavoratori sommando quelli a tempo determinato direttamente assunti dall'utilizzatore e quelli somministrati a tempo determinato **non può superare il 30%** dei lavoratori a tempo indeterminato dell'Azienda utilizzatrice.

BENE IL RIPRISTINO DELLA CAUSALE MA...

... ora c'è il rischio che le imprese sostituiscano i lavoratori con anzianità di lavoro a ridosso dei nuovi limiti, quindi chi ha già raggiunto i 12 mesi (per non dichiarare la causale) e chi ha raggiunto i 24 mesi o altro limite stabilito dalla contrattazione collettiva nel CCNL

**E ADESSO?
NON SEI SOLO!**



**Cerca subito la sede
NIdiL CGIL più vicina**
www.nidil.cgil.it