

*Decreto* **Dignità**

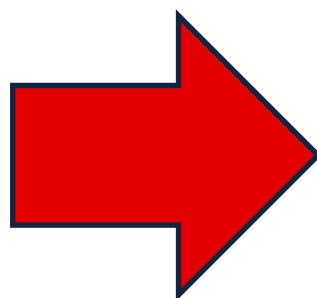
*COSA CAMBIA*

*PER I*

**LAVORATORI  
SOMMINISTRATI?**

**NIDIL CGIL**

*HA LE RISPOSTE*



# 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**:

- il decreto legge n.87/2018, entrato in vigore il 14 luglio 2018;
- 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	<b>NO</b>	<b>SI</b>
PROROGHE	<b>NO</b>	<b>SI</b>
RINNOVI	<b>SI</b>	<b>SI</b>

### 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**, cioè quei lavoratori che hanno 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!

**PER ULTERIORI INFORMAZIONI CONTATTA NIDIL MANTOVA**

✉ via A. Altobelli, 5 - ☎ 0376 202255 - 📧 nidilmantova@cgil.lombardia.it