I limiti da rispettare

1 SOMMINISTRAZIONE A TERMINE

Il tetto e le conseguenze
Salvo regole diverse del Ccl applicato dall'utilizzatore, dal 12 agosto scorso, i lavoratori con un contratto di somministrazione a termine non possono superare il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula dei contratti. Nel limite rientrano anche i lavoratori a termine assunti direttamente dall'utilizzatore. Qualora un datore si trovasse a sforare il tetto alla data del 12 agosto, avrà dunque preclusa la possibilità di incrementare l'utilizzo delle due forme contrattauali

L'esenzione
È esente da limiti quantitativi la somministrazione a termine di disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, e di lavoratori «svantaggiati» o «molto svantaggiati» (Regolamento Ue 651/2014, articolo 2, numeri 4) e 99)

La sanzione
La violazione dei limiti è punita, per l'utilizzatore, con la sanzione da 250 a 1.250 euro. Il lavoratore somministrato può chiedere l'assunzione a tempo indeterminato presso l'utilizzatore

2 CONTRATTI A TERMINE

Il tetto
Prima di fare un'assunzione con un contratto a termine, il datore deve verificare il rispetto del limite di contingentamento disposto dal Ccl o, in assenza, del limite legale del 20%, rispetto al numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Le piccole imprese
I datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti possono stipulare un contratto a tempo determinato

Le sanzioni
Scatta una sanzione pari al 20% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se c'è un solo lavoratore assunto in violazione del limite percentuale. L'importo sale al 50% quando la violazione si riferisce a più lavoratori. Resta esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato.