

Contributo addizionale NASpl in aumento: disciplina e istruzioni operative

di [Antonella Madia](#)

Publicato il 13 Settembre 2019

Le modalità attraverso le quali i datori di lavoro potranno pagare il contributo addizionale NASpl, maggiorato dello 0,50% in occasione di ogni rinnovo del contratto a termine dopo la modifica introdotta dal Decreto Dignità.

Vediamo meglio quando e come si paga, i soggetti interessati e le casistiche particolari.

Il Decreto Dignità e le nuove regole sul lavoro a tempo determinato



Il **Decreto Dignità**, ossia il [D.L. n. 87/2018](#), convertito con modificazioni con L. n. 96/2018, ha introdotto delle misure volte a favorire il contrasto del precariato e **l'aumentare dei contratti di lavoro a tempo determinato**.

Tale Decreto Legge è conosciuto ai più per aver reintrodotta all'interno del nostro ordinamento le **causali al contratto di lavoro a tempo determinato**, allo scopo di limitare notevolmente l'uso (e l'abuso) da parte dei datori di lavoro dello strumento del contratto a termine, riducendone al contempo il limite massimo di utilizzo (che passa da 36 a 24 mesi) e aumentando i costi per le aziende che si avvalgono dei rinnovi.

Analizziamo brevemente come è cambiato l'istituto del rapporto di lavoro a tempo determinato, a seguito del Decreto Dignità.

Contratti a tempo determinato: occorre la causale oltre i 12 mesi

A partire dalla data di entrata in vigore del D.L. n. 87/2018 (dal 14 luglio 2018), numerosi sono infatti gli aspetti modificati in merito al contratto a tempo determinato.

Innanzitutto è stata **reinserita la causale**: ad **eccezione dei primi 12 mesi** di contratto a termine, affinché la proroga, il rinnovo, o il contratto *ab origine* superiore a 12 mesi siano legittimi, è necessario che ci sia uno **specifico motivo per mantenere il lavoratore in azienda**.

Specifichiamo meglio: nei primi dodici mesi, o in caso di contratto inferiore a 12 mesi, il contratto a tempo determinato potrà essere stipulato senza inserire alcuna causale a supporto dell'assunzione.

In caso di contratto che si prolunga **oltre i 12 mesi** o per proroghe e rinnovi, sarà necessario che il datore di lavoro invochi delle **specifiche causali**, ossia:

- a. **esigenze temporanee e oggettive**, che siano estranee all'ordinaria attività, ovvero ancora esigenze specifiche di **sostituzione di altri lavoratori**;
- b. **esigenze connesse a increment**

Abbonati per poter continuare a leggere questo articolo

Progettato e realizzato da professionisti, per i professionisti, ogni piano di abbonamento comprende:

- contenuti autorevoli, puntuali, chiari per aiutarti nel tuo lavoro di tutti i giorni
- videoconferenza, per aggiornarti e ottenere crediti formativi
- una serie di prodotti gratuiti, sconti e offerte riservate agli abbonati
- due newsletter giornaliere

A partire da 15€ al mese

Scegli il tuo abbonamento