

**Presidenza e Segreteria Generale**

Piazza G.G. Belli n° 2
00153 Roma
Tel. 06/58.30.02.13
Fax.: 06/58.16.389

Sede operativa nazionale

Viale Bacchiglione n° 16
20139 - Milano
Tel. 02/53.93.539 r.a.
Fax 02/53.97.381

Codice Fiscale **97207870581**



Roma, 5 Agosto 2014

LAV14264
SM

Oggetto: Lavoro. Indicazioni ministeriali sulle novità introdotte dalla legge 78/2014.

Con circolare n. 18 del 30 Luglio 2014, il Ministero del Lavoro ha fornito dei chiarimenti sulle novità in tema di contratti a tempo determinato e sull'apprendistato in vigore dallo scorso mese di Maggio, dopo la conversione in Legge del cd decreto Lavoro (Legge 78 del 16 Maggio 2014, di conversione del Decreto Legge 34 del 20 Marzo 2014 – vedi la circolare Conftrasporto LAV14177 del 20 Maggio u.s.).

Nel rinviare ad un'attenta lettura della circolare ministeriale, evidenziamo di seguito alcuni dei chiarimenti più importanti ivi contenuti.

Contratto a tempo determinato

Le normative sopracitate hanno portato a 36 mesi (comprese le eventuali proroghe) la durata massima del contratto a termine (e della somministrazione a tempo determinato), ed hanno eliminato l'obbligo di specificare le ragioni tecnico organizzative e produttive alla base di questo accordo. Tuttavia, quando il rapporto di lavoro a termine venga instaurato per ragioni di carattere sostitutivo, il Ministero ritiene opportuno che questa motivazione compaia nel contratto di lavoro per finalità di "trasparenza", tenuto conto che l'assunzione a tempo determinato non ha limitazioni quantitative e che, inoltre, il datore di lavoro non ha l'obbligo di versare il contributo addizionale dell'1.4% così come previsto all'art. 2 comma 29 della legge 92/2012.

Altro chiarimento ha interessato il limite % alla stipulazione dei contratti a termine; la Legge 78/2014 lo ha fissato al 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'impresa al 1 Gennaio dell'anno di assunzione, escludendone tuttavia l'operatività nella prima fase di applicazione del decreto, in quei settori in cui i relativi CCNL abbiano stabilito delle diverse % (circostanza che si verifica nel CCNL autotrasporto dove, in occasione del rinnovo contrattuale dell'Agosto 2013, tale percentuale è stata fissata al **35 %**). Su questo fronte, la circolare ministeriale contiene un'apertura pressoché totale alla contrattazione collettiva, prevedendo espressamente che la normativa di Legge operi soltanto in assenza di una diversa disciplina contrattuale. In merito al personale da escludere nel calcolo, la nota ministeriale elenca:

- Rapporti di natura autonoma
- Lavoro accessorio
- Lavoratori parasubordinati
- Associati in partecipazione
- Lavoratori a chiamata a tempo indeterminato privi di indennità di disponibilità.

Viceversa vengono computati i lavoratori part time, i dirigenti a tempo indeterminato e gli apprendisti (ad esclusione delle specifiche ipotesi di cui all'art. 4, c. 5 e di cui al c.2 quater dell'art. 3 del D.Lgs 167/2011). Qualora, nel calcolo percentuale, si ottenga un numero decimale superiore o uguale allo 0.5, il numero di contratti a termine potrà essere arrotondato all'unità superiore.

La verifica sul numero di lavoratori a tempo indeterminato va eseguita sul totale dei lavoratori in forza all'impresa, a prescindere dall'unità produttiva in cui sono occupati.

Sulla disciplina sanzionatoria, la nuova Legge ha introdotto una specifica sanzione amministrativa per i casi di violazione dei limiti quantitativi definiti dalla Legge o dal CCNL. Tale sanzione si applica a partire dal 20 maggio 2014 ed è in misura percentuale (20% o 50%) alla retribuzione di ciascun lavoratore assunto in violazione, per il suo periodo di occupazione. Sul punto, la circolare chiarisce che la sanzione si calcola sulla retribuzione lorda mensile spettante ai lavoratori assunti in violazione del limite; il risultato deve poi essere arrotondato all'unità superiore qualora il primo decimale sia pari o superiore a 0,5. Il calcolo del periodo di occupazione si estende dalla data di instaurazione del rapporto all'accertamento dell'esistenza dello sforamento ovvero, se il rapporto è già concluso, alla data di scadenza del contratto; non si tiene conto, quindi, di eventuali sospensioni (malattia, maternità, infortunio, etc.). La sanzione non è diffidabile ma è soggetta alle riduzioni di cui alla legge 689/1981. La circolare fornisce altresì alcuni esempi di calcolo, cui si rinvia per approfondimenti.

In base alle disposizioni transitorie (art. 2-bis d.l. n. 34/2014), il datore che alla data del 21 Marzo u.s. aveva in corso dei rapporti di lavoro a termine in violazione dei limiti quantitativi % di Legge o definiti dal CCNL, ha tempo fino al 31.12.2014 (o fino al diverso termine eventualmente indicato dalla contrattazione collettiva) per rientrare nella soglia % a pena del divieto di stipulare nuovi contratti a termine fino al raggiungimento della predetta soglia; qualora, nonostante il divieto, il datore effettuasse nuove assunzioni a termine, la circolare prescrive che le sanzioni scattino sin dal 20 Maggio 2014 (data di entrata in vigore delle nuove disposizioni in materia). La sanzione non si applica (operando soltanto il divieto di assumere con contratti a termine dal 2015) quando il datore di lavoro si limiti a prorogare i contratti in essere.

Per quanto concerne la proroga (fino a 5 nell'arco dei 36 mesi, a prescindere dal numero di rinnovi e a condizione che si riferiscano alla stessa attività), la nota ministeriale chiarisce che il nuovo regime si applica ai rapporti costituiti a partire dal 21 marzo 2014, mentre quelli precedenti rimangono assoggettati alla vecchia disciplina.

Resta inoltre legittima la proroga di un contratto fino ad 8 volte effettuata nel periodo 21 marzo – 19 maggio visto che, in quel periodo, era in vigore il testo originario del decreto Legge 34 del 20 Marzo u.s. che conteneva questo limite (poi diminuito a 5 nella conversione in Legge del provvedimento). Peraltro, la circolare ricorda la distinzione tra proroga e rinnovo di un contratto: la prima consiste nella possibilità di prorogare il termine iniziale prima della scadenza, mentre il rinnovo prevede la stipula di un nuovo contratto una volta che sia scaduto il precedente.

A proposito delle lavoratrici madri in congedo obbligatorio di maternità, tale periodo si computa ai fini del conseguimento del diritto di precedenza e, inoltre, alle medesime lavoratrici spetta il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate nei 12 mesi successivi.

Contratto di apprendistato

Con riferimento alla forma richiesta per l'instaurazione del contratto di apprendistato, il D.L. 34/2014, convertito nella L. 78/2014, richiede la forma scritta non solo per il contratto ed il patto di prova, ma anche (seppur in forma sintetica) per il Piano Formativo Individuale.

In merito alle clausole di stabilizzazione degli apprendisti previste dalla Legge o dai CCNL, il Ministero ha affermato che la violazione determina la trasformazione del rapporto di lavoro solamente nelle imprese con più di 50 dipendenti.

Con riferimento alle modifiche introdotte in materia di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, la circolare ministeriale chiarisce che la determinazione del compenso introdotta nel novellato art. 3 del D. Lgs. n. 167/2011 rappresenta un limite minimo retributivo migliorabile dalla contrattazione collettiva.

Per quanto riguarda l'apprendistato professionalizzante, i datori di lavoro sono tenuti a far svolgere agli apprendisti la formazione trasversale e di base solo se prevista come obbligatoria a livello regionale e, entro 45 giorni dalla comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro, abbiano ricevuto comunicazione sulle modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica (ivi compresi le sedi ed il calendario delle attività previste). Da ultimo, il dicastero evidenzia come durante la fase transitoria debbano essere fatti salvi gli effetti prodotti; pertanto, nel periodo 21 marzo – 19 maggio 2014, l'eventuale mancata formalizzazione del piano formativo individuale ovvero il mancato rispetto delle clausole di stabilizzazione non possono produrre alcun effetto sul piano sanzionatorio.

Il testo della circolare ministeriale è disponibile al link sotto indicato.

Cordiali saluti.