



**CIRCOLARE DEL MINISTERO DEL LAVORO SU DL N. 34/2014 - PRIME OSSERVAZIONI**

Con la circolare [n. 18/2014](#) il Ministero del Lavoro fornisce delle prime interpretazioni in ordine alle disposizioni riguardanti il contratto a tempo determinato, la somministrazione e l'apprendistato, come modificati dal decreto legge n. 34/2014, convertito in legge n. 78/2014. La circolare, molto ampia, affronta una serie di questioni a cui fornisce soluzioni sostanzialmente coerenti con le indicazioni sin qui formulate da Confindustria.

Di seguito si segnalano le indicazioni di maggior rilievo contenute nella circolare, vuoi sotto il profilo immediatamente operativo per le imprese vuoi per eventuali differenti interpretazioni rispetto a quelle fornite da Confindustria.

Base di computo:

la circolare include, con interpretazione estensiva, nella base di computo dell'organico anche i lavoratori con contratto di apprendistato. Sebbene questa posizione sia pienamente condivisibile, nelle finalità che intende perseguire, come puntualmente esposte nella circolare, residuano sostanziali dubbi circa la compatibilità con il disposto letterale dell'art. 7, comma 3, del D. Lgs. n. 167/2011. Quest'ultima norma, infatti, prevede la computabilità degli apprendisti nelle basi occupazionali previste dalla legge e dal contratto collettivo solo a fronte di "specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo" che non si rinvencono nella fattispecie di legge. Resta, dunque, ferma la possibilità che i contratti collettivi intervengano sul punto.

Limite all'assunzione con contratto a tempo determinato - arrotondamento:

si chiarisce che, qualora la percentuale del 20% dia luogo ad un numero decimale uguale o superiore a 0,5 è possibile procedere all'arrotondamento all'unità superiore.

Modalità di applicazione del limite del 20%:

viene confermata l'impostazione interpretativa sostenuta da Confindustria in base alla quale il limite del 20% rappresenta una proporzione, da rispettare tempo per tempo, tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato e non già un numero massimo di rapporti di lavoro a tempo determinato stipulabili in ragione d'anno.

[MIN. LAVORO](#)  
[Circolare n. 18 del](#)  
[30/07/14](#)

**Stagionalità:**

si rileva che, a pag. 4, con riferimento alla possibilità di individuare ipotesi di stagionalità escluse dal limite quantitativo del 20%, la circolare del Ministero del Lavoro fa riferimento alla contrattazione collettiva anche di livello aziendale. Il passaggio è molto conciso e non particolarmente argomentato, ma si ritiene che il Ministero non abbia voluto introdurre una nuova definizione di stagionalità. Secondo Confindustria, pertanto, resta ferma il contenuto dell'art. 5, comma 4-ter, del D. Lgs. n. 368/2001, che demanda solo alla contrattazione di livello nazionale la definizione di stagionalità. In questo senso, anche il riferimento al D.P.R. n. 1525/1963, lascia propendere, semmai, per una più circoscritta facoltà della contrattazione di livello aziendale di "specificare" le ipotesi previste dal medesimo D.P.R. ma non di individuarne di nuove.

**Contrattazione collettiva e limiti quantitativi:**

la circolare chiarisce che il contratto collettivo nazionale ha, ai sensi dell'art. 10, comma 7, del D. Lgs. n. 368/2001, un'ampia facoltà di deroga, rispetto al regime di legge, del limite del 20%. Pertanto, il contratto collettivo nazionale può non solo intervenire sulla misura della percentuale ed adottare il criterio della "media" ma, secondo il Ministero del Lavoro, il contratto può anche intervenire sulle modalità di determinazione della base di computo alla quale si applica la percentuale. Rileviamo inoltre che, anche a fronte di questo opportuno chiarimento, il contratto collettivo nazionale ben potrebbe intervenire anche con riferimento al profilo dell'arrotondamento all'unità superiore.

Disposizioni transitorie : sul significato della disposizione transitoria di cui all'art. 2, comma 2 bis, del decreto la circolare si esprime in modo non pienamente comprensibile. Ed infatti, inizialmente si dice (pag. 6), in modo del tutto generico, che "continuano a trovare applicazione" le clausole imitatrici dettate dalla contrattazione e "già esistenti alla data di entrata in vigore del decreto", fatta salva, ovviamente, la possibilità di un successivo intervento di modifica. Successivamente, in modo più puntuale, si specifica (pag. 9) che "si ritengono ancora efficaci le clausole contrattuali che impongono limiti complessivi alla stipula di contratti a termine e alla utilizzazione di lavoratori somministrati". Confindustria ritiene che, in linea con quanto affermato anche dal Ministero, devono ritenersi ancora applicabili le clausole contrattuali che impongono un limite complessivo al ricorso al tempo determinato (anche se formulate prevedendo congiuntamente un limite alla



somministrazione). Viceversa, clausole contrattuali che prevedono limiti quantitativi specifici, perché legati a ben individuate "causali", devono ritenersi superate, perché la volontà contrattuale che le ha, a suo tempo, sorrette non trova più un preciso riscontro nel vigente dettato normativo di riferimento. In ogni caso, e per quel che più rileva, si ritiene che il comma 2 bis dell'art. 2 non possa, comunque, essere interpretato nel senso che un eventuale limite quantitativo, che un contratto collettivo avesse strettamente collegato ad una specifica causale, sia ora qualificato come "limite complessivo", applicabile a tutti i contratti a termine. Non ci risulta, comunque, che la generica affermazione contenuta a pag. 6 della circolare voglia giungere a tale esito interpretativo, senz'altro "irragionevole".

Proroghe:

del tutto condivisibile è, poi, l'interpretazione fornita dalla circolare in ordine al significato dell'espressione "stessa attività lavorativa" di cui all'art. 4 comma 1 del decreto. Così come sostenuto da Confindustria anche il Ministero sostiene che l'espressione "stessa attività lavorativa" vada interpretata facendo riferimento alle mansioni e allo "ius variandi", nell'ambito della definizione di cui all'art. 2013 Cod. Civ., che dunque costituisce il vero limite alla prorogabilità del contratto a termine.

Apprendistato:

quanto al contratto di apprendistato, segnaliamo che anche il Ministero condivide l'interpretazione del comma 3 bis dell'art. 2 come una limitazione dell'autonomia collettiva, nel senso che i contratti collettivi potranno introdurre clausole di stabilizzazione solo per i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti. La circolare, poi, precisa che le stesse clausole, anche se contenute in contratti vigenti, con riferimento ai datori di lavoro fino a 49 dipendenti, ove non applicate, non determineranno l'effetto di trasformazione dei rapporti di apprendistato avviati in ordinari rapporti a tempo indeterminato. Da ultimo si sottolinea come la circolare abbia specificato, così come Confindustria aveva già sostenuto che il datore di lavoro non incorre in alcuna sanzione se, decorsi quarantacinque giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto di apprendistato, non riceva alcuna comunicazione dalla Regione in ordine ai tempi e ai modi per lo svolgimento della formazione "pubblica" e, di conseguenza, si limiti ad erogare la sola formazione prevista dalla contrattazione collettiva che disciplina il rapporto.