

LAVORO E PREVIDENZA

Il Ministero del Lavoro spiega il Jobs Act

di Luca Vannoni

Dopo lunga attesa, il Ministero del Lavoro ha emanato la [circolare 30 luglio 2014, n. 18](#), relativa alle novità introdotte dal DL 34/2014, convertito dalla Legge 78/2014, in materia di **lavoro a termine, somministrazione e apprendistato**.

Partendo dal **contratto a termine**, in primo luogo il Ministero evidenzia come, pur essendo state abrogate le causali per la legittimità del termine, le ragioni tecniche, organizzative, produttive e sostitutive, è opportuno indicare, in particolare nel caso di assunzioni a termine stagionali o in sostituzione di lavoratori assenti, le **ragioni dell'assunzione** così da poter beneficiare di **disposizioni favorevoli**, come l'esclusione da limitazioni quantitative, contrattuali o legali (20%), ovvero l'esonero dal versamento del contributo addizionale dell'1,4%.

La parte più corposa e interessante dell'intervento riguarda l'applicazione dei **limiti quantitativi**.

Il D.L. n.34 ha infatti introdotto, quasi a compensazione della sostanziale liberalizzazione esistenziale del contratto a termine, un **limite legale**, pari al **20%** in riferimento ai lavoratori a tempo **indeterminato** in forza l 1° gennaio dell'anno di assunzione. È subito opportuno precisare che tale limite non si stratifica con gli eventuali limiti previsti dalla contrattazione collettiva, ma risulta **applicabile solo in assenza di disposizioni della contrattazione collettiva**: pertanto, ha natura cedevole rispetto alla contrattazione.

Il limite, da intendersi come **proporzione** e non come limite fisso annuale, deve essere **calcolato tra lavoratori stabili e lavoratori a termine**, cosicché tra i primi devono essere conteggiati i lavoratori intermittenti a tempo indeterminato con indennità di disponibilità, i dirigenti e gli apprendisti (anche se, dopo averne espressamente previsto l'inclusione nel calcolo, rimane misterioso l'inciso *"Inoltre l'esclusione degli apprendisti nasce, anche nell'ambito del D.Lgs. 167/2011, quale disposizione per favorirne l'assunzione e, pertanto, un diverso orientamento finirebbe per disincentivarne il ricorso"*).

Riguardo agli eventuali **decimali**, il datore di lavoro potrà procedere con **arrotondamento** all'unità superiore qualora il decimale sia uguale o superiore a 0,5: l'applicazione di diversi criteri di arrotondamento all'unità superiore per decimali inferiori, nelle more dell'applicazione della circolare, **non darà vita all'applicazione di sanzioni** amministrative da

parte degli organi del Ministero del Lavoro.

In caso di **superamento del limite** legale o contrattuale, sarà applicabile la sanzione amministrativa pari al **20%** della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni, se il numero di lavoratori in eccedenza è pari a uno, che diventa il 50% per un numero superiore. La **retribuzione** da prendere come **riferimento**, spiega il Ministero, in assenza di riferimenti legali certi, è la **retribuzione lorda mensile** riportata nel singolo contratto di lavoro. La sanzione non è diffidabile in quanto non regolarizzabile.

Nel caso in cui la contrattazione collettiva preveda un **limite cumulativo** tra termine e somministrazione, tali clausole, perfettamente efficaci, precludono l'applicazione del limite legale del 20% e il personale ispettivo verificherà come è avvenuto il superamento e con quale contratto, riservandosi la possibilità di applicare la **sanzione** amministrativa se la violazione è legata al contratto a termine.

Riguardo alla **proroga del contratto a termine**, il numero massimo di proroghe, 5 (e solo per i contratti conclusi a decorrere dal 21 marzo 2014), trova applicazione indipendentemente dal numero di rinnovi, con **contatore legato alle mansioni equivalenti** (contatore legato al limite dei 36 mesi per la successione di contratti): l'interpretazione fornita, sicuramente la più vicina al dato letterale della norma, lascia aperto un dubbio, sui cui il Ministero nulla dice: **come si applica** il limite della proroga ai contratti stagionali, esclusi dal limite dei 36 mesi? In questo caso, l'interpretazione letterale determinerebbe l'impossibilità di prorogare oltre a 5, pur essendo rinnovabile il contratto.

Sul punto, per evitare di incorrere in situazioni sfavorevoli, è opportuno intervenire mediante la **contrattazione aziendale**, nel caso in cui il contratto di settore non sia d'aiuto.

Il limite del 20% non può riferirsi alle assunzioni a termine effettuate dalle agenzie di somministrazione per lo svolgimento della propria attività.

Riguardo al **contratto di apprendistato**, i contratti collettivi potranno intervenire sulle **clausole di stabilizzazione** solo in riferimento ai datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti: sotto tale soglia non si avrà mai la trasformazione del contratto in caso di violazione della disciplina contrattuale.