

CONSULENTI DEL LAVORO:  
Rag. Gioacchino De Marco  
Dott. Riccardo Canu  
Dott. Elena Zanon  
P.az Roberta Gregoris

Via Zanon 16/6  
33100 Udine  
tel.0432502540  
fax.0432504902  
info@studiodemarco.it  
http://www.studiodemarco.it

Udine, 3 ottobre 2014

**Oggetto: La nuova normativa sul contratto a termine nell'interpretazione del Ministero del Lavoro**

Circolare numero: 028/2014

### In sintesi:

Il Ministero del Lavoro, con la Circolare 18/2014, ha fornito la propria interpretazione della nuova normativa sul contratto a tempo determinato introdotta dalla legge 78/2014. Considerata l'importanza di tale interpretazione, che è vincolante per tutto il personale ispettivo, si ritiene opportuno riassumerne i punti principali, soffermandosi in particolare sulle novità/differenze rispetto alle prime indicazioni fornite con la nostra Circolare 18/2014 (che vengono evidenziate col testo sottolineato).

### Approfondimento

#### 1) Sul limite all'assunzione con contratto a termine

Come ricordato, la nuova norma ha introdotto un limite massimo di contratti a termine stipulabili rapportato al 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'inizio di ciascun anno. A parere del Ministero sono esclusi dalla base di computo, oltre ai lavoratori impiegati con contratto a termine e di somministrazione di lavoro, anche i lavoratori intermittenti (a chiamata) a tempo indeterminato senza obbligo di disponibilità (cioè quelli che non percepiscono l'indennità di disponibilità); viene confermato invece che i lavoratori assunti a tempo indeterminato con obbligo di disponibilità vanno computati in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto in ciascun semestre.

Il Ministero ritiene poi che vadano inseriti nella base di computo anche gli apprendisti, e ciò sulla base della considerazione che il legislatore ha espressamente qualificato l'apprendistato come contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Si ritiene opportuno segnalare, tuttavia, che tale interpretazione non è condivisa dalla grande maggioranza degli interpreti - sulla base della previsione normativa che esclude gli apprendisti dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti (art. 7, comma 3, Testo Unico sull'apprendistato); in via prudenziale si ritiene pertanto di consigliare di non inserire i rapporti di apprendistato nella base di computo.

Per le attività iniziate durante l'anno, il Ministero chiarisce che si dovrà prendere a riferimento il numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza alla data di assunzione del primo lavoratore a termine.

Se l'applicazione della percentuale del 20% determina un numero decimale, viene prevista la possibilità di effettuare un arrotondamento all'unità superiore quando il decimale sia uguale o superiore a 0,5 (es. 2,5 equivale a 3)

Il Ministero chiarisce ancora che il numero dei contratti a termine stipulabili non costituisce un limite fisso annuale ma rappresenta invece una proporzione tra lavoratori stabili e a termine, di modo che se un contratto a termine scade/cessa in corso d'anno sarà possibile stipularne un altro semprechè si rispetti la percentuale massima del 20% .

Viene anche previsto che non concorrono al superamento del limite quantitativo né le assunzioni a termine dei lavoratori disabili effettuate in seguito a convenzioni stipulate con il servizio disabili né le acquisizioni di personale a termine nelle ipotesi di trasferimento d'azienda/rami d'azienda.

Il Ministero conferma, infine, che i contratti collettivi nazionali di lavoro possono legittimamente derogare al limite legale, e ciò sia:

- aumentando/diminuendo la percentuale del 20%;
- “fotografando” la realtà aziendale in un momento diverso dal 01.01. (ad es. alla data di assunzione del lavoratore a termine);
- prevedendo che la base di computo sia riferita non all'intera azienda ma alle singole unità produttive ove verrà assunto il lavoratore a termine (cfr. ad. es. Ccnl Commercio e Pubblici Esercizi). In proposito è opportuno ricordare che per unità produttiva si intende “ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo” e che la giurisprudenza ha individuato tale requisito nel concorso congiunto (sommatoria) di:
  - o autonomia di produzione di beni o servizi;
  - o autonomia come indipendenza tecnica, amministrativa e finanziaria;
  - o autonomia nel perseguire obiettivi principali e non solo strumentali dell'impresa.

Stante la difficoltà di individuare con sicurezza la ricorrenza di tali requisiti, e pertanto l'incertezza che ne deriva in ordine al rispetto dei limiti quantitativi previsti dai Ccnl, può essere opportuno rimettere l'individuazione delle unità produttive aziendali ai contratti collettivi aziendali a tale scopo stipulati.

## **2) Sulle conseguenze dello sfioramento del limite**

La Circolare ministeriale conferma che per i contratti a termine stipulati successivamente al 21 marzo 2014 oltre la soglia legale o quella contrattuale collettiva, è prevista una sanzione amministrativa da calcolarsi in percentuale sulla retribuzione corrisposta ai lavoratori a termine assunti in eccedenza.

Per i contratti a termine stipulati prima del 21 marzo 2014 che comportano il superamento del limite del 20% alla data di entrata in vigore del decreto, le aziende avranno tempo sino al 31 dicembre 2014 per allinearsi alla nuova normativa (salvo che un contratto collettivo applicato dall'azienda – anche di secondo livello - disponga un limite o un termine più favorevoli); il mancato adeguamento alla normativa comporterà il divieto per il datore di lavoro di assumere ulteriori lavoratori a termine sino a che non sia rientrato nel limite del 20%.

Il Ministero in proposito fornisce due importanti chiarimenti:

- non è sanzionabile la sola proroga di un contratto a termine stipulato prima del 21.03.2014 che sfora il limite percentuale, e ciò in quanto – come ricordato - in tale ipotesi opera esclusivamente il divieto di assunzione;
- sono sanzionabili i rapporti di lavoro a tempo determinato che hanno superato i limiti percentuali previsti dalla norma o dai contratti collettivi, e ciò anche se gli stessi sono già cessati.

Riguardo infine all'ipotesi prospettata da diversi commentatori, a cui abbiamo accennato nella nostra precedente circolare, che alla violazione del limite percentuale sia applicabile, oltre alla sanzione amministrativa, anche la sanzione civile della conversione a tempo indeterminato, il Ministero ha ritenuto di non fornire al personale ispettivo alcuna indicazione in merito.