



Circolare informativa per la clientela
n. 25/2014 del 25 settembre 2014

RIFORMA del MERCATO del LAVORO INDICAZIONI OPERATIVE (C.M. LAVORO 18/2014)

In questa Circolare

- 1. Contratto a tempo determinato**
- 2. Somministrazione di lavoro**
- 3. Contratto di apprendistato**

Il Ministero del Lavoro, a distanza di oltre 2 mesi dalla conversione in legge del D.L. 34/2014, con la **Circolare 30.7.2014, n. 18**, ha finalmente diramato le proprie **indicazioni operative** per il **personale ispettivo**; tali precisazioni ovviamente rivestono grande interesse pratico anche per i datori di lavoro e i loro consulenti.

1. CONTRATTO a TEMPO DETERMINATO

Forma e ragioni

La modifica dell'art. 1, D.Lgs. 6.9.2001, n. 368, che non ha riguardato la forma scritta (la quale resta quindi indispensabile, pena la conversione in contratto a tempo indeterminato), ha definitivamente **eliminato l'obbligo di indicazione delle ragioni** di carattere «*tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo*» che giustificavano l'apposizione del termine al contratto di lavoro. Altra novità consiste nel fatto che è ora ammessa l'**apposizione** di un **termine** al contratto di lavoro subordinato, anche nell'ambito della somministrazione a tempo determinato, **senza** alcuna indicazione delle **ragioni giustificatrici**, purché il singolo rapporto, comprensivo di proroghe, **non abbia durata superiore a 36 mesi**. L'indicazione del termine può risultare direttamente o indirettamente dall'atto scritto.

Tuttavia, nel caso di assunzione a termine per ragioni di carattere sostitutivo o di stagionalità, è opportuno (ai soli fini di «trasparenza») che i datori di lavoro continuino a far risultare nel contratto scritto la ragione che ha portato alla stipula del contratto a tempo determinato, dato che in tal caso non si applicano i contingenti numerici massimi né si è tenuti al versamento del contributo addizionale dell'1,40%.

Limiti quantitativi previsti dalla legge

COSA PREVEDE la NORMA: l'art. 1, co. 1, D.Lgs. 368/2001, come modificato dal D.L. 34/2014, dispone che fatto salvo quanto disposto dall'art. 10, co. 7, il numero complessivo di contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro **non può eccedere il limite del 20%** del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a termine, salvo che la contrattazione collettiva preveda margini più ampi di assunzioni a tempo determinato, consentendo per esempio l'instaurazione di 2 o 3 rapporti a termine.

CRITERI di COMPUTO dell'ORGANICO: salvo che il contratto collettivo non preveda diversamente, il datore deve verificare quanti **rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato** sono **vigenti** alla data del 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto o, per le attività iniziate durante l'anno, alla data di assunzione del primo lavoratore a termine.

CALCOLO dell'ORGANICO di RIFERIMENTO per ASSUMERE a TERMINE	
Tipologia di rapporto	Base di calcolo
Rapporti di lavoro autonomo	No
Lavoro accessorio (voucher)	No
Lavoratori parasubordinati	No
Associati in partecipazione	No
Lavoratori a chiamata a tempo indeterminato senza indennità di disponibilità	No
Operai, impiegati e quadri assunti a tempo indeterminato	Sì
Dirigenti assunti a tempo indeterminato	Sì
Apprendisti assunti a tempo indeterminato	Sì
Part time (in proporzione all'orario prestato rispetto ai lavoratori a tempo pieno)	Sì
Lavoratori a chiamata a tempo indeterminato con l'erogazione dell'indennità di disponibilità (in proporzione al lavoro reso nell'ultimo semestre)	Sì

La **verifica** sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato va effettuata in relazione al totale dei lavoratori complessivamente in forza, a prescindere dall'unità produttiva dove gli stessi sono occupati, ferma restando la possibilità di destinare i lavoratori a tempo determinato presso una singola o soltanto alcune unità produttive facenti capo al medesimo datore di lavoro.

ESEMPIO n. 1

Il datore di lavoro, alla data del 1° gennaio, ha in corso 10 rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, potrà assumere sino a 2 lavoratori a termine, a prescindere dalla durata dei relativi contratti e ciò anche se, nel corso dell'anno, il numero dei lavoratori «stabili» sia poi diminuito, scendendo per esempio solo a 4 unità. Allo stesso modo, se al 1° gennaio ne ha 10, egli potrà assumere sino a 2 lavoratori a termine, a prescindere dal fatto che, nel mese di marzo dello stesso anno, ne assuma altri 10 a tempo indeterminato.

Se la percentuale del 20% dà luogo a un numero decimale, il datore di lavoro può effettuare un arrotondamento all'unità superiore se il decimale è uguale o superiore a 0,50; così una percentuale di contratti a termine stipulabili pari a 2,50 equivale a 3 contratti.

Nessuna sanzione si applica a chi, **fino al 29.7.2014**, ossia prima delle istruzioni contenute nella circolare in esame, abbia arrotondato all'unità superiore anche decimali inferiori a 0,50 (esempio: 12 dipendenti a tempo pieno; 20% = 2,40; contratti a termine stipulati = 3).

Il Ministero ha poi ricordato come il numero complessivo dei contratti a termine stipulabili da ogni datore di lavoro **non** costituisce un **limite «fisso» annuale** ma rappresenta, invece, una proporzione tra lavoratori «stabili» e «a termine», cosicché allo scadere di un contratto è possibile stipularne un altro, sempreché si rispetti la percentuale massima del 20%.

Limiti quantitativi previsti dal contratto collettivo

I **limiti quantitativi di legge** si applicano **solo** nel caso in cui il **contratto collettivo nazionale** di lavoro (CCNL) stipulato dai sindacati comparativamente più rappresentativi **non** preveda **diversamente** (fermo restando quanto precisato più sotto con riguardo alle ipotesi non limitabili). Detto ciò, va precisato che il contratto collettivo può legittimamente **derogare**, per esempio:

- a) al limite del 20% di legge (per esempio aumentandolo al 25 % o diminuendolo al 15%);
- b) e/o alla scelta del Legislatore di «fotografare» la realtà aziendale al 1° gennaio dell'anno di assunzione del lavoratore a termine: i contratti collettivi potrebbero prevedere di considerare non i lavoratori a tempo indeterminato in forza a una certa data, ma quelli occupati mediamente in un determinato arco temporale (per esempio gli ultimi 12 mesi).

L'art. 2-bis, co. 2, D.L. 34/2014, convertito in legge, dispone che in sede di prima applicazione del limite percentuale conservano efficacia, ove diversi, i limiti percentuali già stabiliti dai vigenti CCNL. Ne deriva che continuano a trovare applicazione le limitazioni contrattuali esistenti alla data di entrata in vigore del decreto (21.3.2014), ferma restando la possibilità che in seguito lo stesso contratto collettivo ne introduca di nuove.

Contratti a termine non limitabili nel numero

Vi sono poi alcune ipotesi di **assunzione a termine** che **non** sono **suscettibili di limitazione** né da parte del contratto collettivo né da parte della legge. Si tratta delle seguenti ipotesi:

- a) nella **fase di avvio di nuove attività** per i periodi definiti dai CCNL anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e o comparti merceologici;
- b) per ragioni di **carattere sostitutivo o di stagionalità**, incluse le attività previste dal contratto collettivo (anche aziendale) e quelle contenute nell'elenco allegato al D.P.R. 7.10.1963, n. 1525;
- c) per **specifici spettacoli** ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- d) con lavoratori di **età superiore a 55 anni**;
- e) contratti a termine stipulati ex art. 28, D.L. 179/2012 da parte di una **start-up innovativa**;
- f) altre fattispecie di **esclusione** indicate dall'art. 10, D.Lgs. 368/2001, comprese quella relative alle assunzioni ai sensi dell'art. 8, co. 2, L. 223/1991 (mobilità) e quella ex nuovo co. 5-bis per i contratti stipulati da **istituti pubblici ed enti privati di ricerca**;

- g) assunzioni di **disabili** con contratto a tempo determinato ex art. 11, L. 68/1999;
- h) acquisizioni di personale a termine nelle ipotesi di **trasferimenti d'azienda o di rami d'azienda**. In quest'ultimo caso i rapporti a termine potranno essere **prorogati** nel rispetto dell'attuale disciplina mentre un eventuale rinnovo dovrà essere tenuto in conto ai fini della valutazione sul superamento dei limiti quantitativi.

Istituti pubblici ed enti privati di ricerca

In base a quanto previsto dal nuovo co. 5-bis dell'art. 10, D.Lgs. 368/2001, il **limite percentuale non** si applica ai **contratti a tempo determinato** stipulati tra **istituti pubblici o enti privati di ricerca** e lavoratori chiamati a svolgere **in via esclusiva** attività di:

- ricerca scientifica o tecnologica,
- assistenza tecnica alla stessa,
- coordinamento e direzione della stessa.

I contratti a termine che abbiano a oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere **durata pari a quella del progetto** di ricerca al quale si riferiscono. Tale disposizione consente, quindi, di derogare sia al limite quantitativo dei contratti a termine, sia al limite di 36 mesi di durata massima del singolo contratto (e non a quello della sommatoria di più contratti a termine), qualora i soggetti stipulanti siano un istituto pubblico o un ente privato di ricerca e un lavoratore chiamato a svolgere in via esclusiva una delle attività sopra elencate.

Sanzioni economiche

La conversione in legge del D.L. 34/2014 ha introdotto una **specifico sanzione pecuniaria** che si accompagna alle **assunzioni a termine** che **eccedono** i limiti massimi. Nulla ha precisato il Ministero circa il fatto se le assunzioni in eccedenza possano dar luogo anche alla conversione a tempo indeterminato del rapporto: spetterà alla giurisprudenza rispondere a tale questione, anche se potrebbe ritenersi che – dato che la legge non ha previsto la conversione e, peraltro, già sanziona in maniera «significativa» la violazione del limite percentuale con il pagamento di una cifra variabile – il tutto si risolva con il pagamento delle somme previste, senza altre conseguenze quali un'eventuale riqualificazione del rapporto.

Ad ogni modo, l'art. 5, co. 4-septies, D.Lgs. 368/2001 prevede ora che, in caso di violazione del limite percentuale di contratto o, in sua assenza, di quello legale del 20%, per ciascun lavoratore si applichi la sanzione amministrativa pari al:

- **20%** della retribuzione, per ogni mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto, se vi è un solo lavoratore assunto in violazione del limite percentuale;
- **50%** della retribuzione, per ogni mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno (ossia se i lavoratori a termine assunti in eccesso sono almeno 2).

Per quel che concerne la sanzione, il Ministero ha utilmente precisato quanto segue:

- 1) l'importo va calcolato in base a una **percentuale** della **retribuzione** spettante ai lavoratori assunti in violazione del limite, e cioè gli ultimi assunti in ordine di tempo;
- 2) la retribuzione da considerare per il calcolo è quella **lorda mensile** riportata nel contratto di lavoro, desumibile anche dalla divisione della retribuzione annua per il numero di mensilità spettanti;
- 3) se nel contratto individuale non è esplicitamente riportata la retribuzione lorda mensile o annuale, si prende a riferimento la **retribuzione tabellare** del CCNL;
- 4) l'importo individuato con l'applicazione della percentuale del 20% o del 50% della retribuzione lorda mensile – arrotondato all'unità superiore se il primo decimale è pari o superiore a 0,50 – va quindi moltiplicato, per ciascun lavoratore, per il **numero** dei **mesi** o **frazione** di mese superiore a 15 giorni di occupazione;
- 5) ogni **periodo pari a 30 giorni** di occupazione va considerato come **mese intero** e, solo se i giorni residui sono più di 15, va conteggiato un ulteriore mese; al contrario, per **periodi** di occupazione **inferiori a 16 giorni**, la sanzione **non** si applica.

Si evidenzia che la sanzione amministrativa, pur non ammissibile a diffida è certamente soggetta alle **riduzioni** ex art. 16, L. 689/1981: ne consegue che l'importo andrà notificato nella misura di 1/3 e il suo pagamento entro 60 giorni dalla notifica estinguerà la violazione.

**ESEMPIO n. 2 – DATORE che SUPERA di una SOLA UNITÀ
il NUMERO MASSIMO di CONTRATTI a TERMINE**

Retribuzione annua lorda del lavoratore in questione: 19.000 euro per 13 mensilità
Periodo di occupazione: 4 mesi e 10 giorni
Importo sanzionatorio:
euro 19.000 : 13 = euro 1.461,53 (retribuzione mensile)
euro 1.461,53 x 20% = euro 292 (percentuale arrotondata di retribuzione mensile)
euro 292 x 4 = euro 1.168 (percentuale retribuzione mensile per periodo di occupazione)
euro 1.168 : 3 = euro 389,33 (importo sanzione ridotta ex art. 16, L. 689/1981).

**ESEMPIO n. 3 – DATORE che SUPERA di 3 UNITÀ
il NUMERO MASSIMO di CONTRATTI a TERMINE**

Lavoratore n. 1

Retribuzione annua lorda: 19.000 euro per 13 mensilità
Periodo di occupazione: 4 mesi e 10 giorni

Lavoratore n. 2

Retribuzione annua lorda: 26.000 euro per 13 mensilità
Periodo di occupazione: 2 mesi e 16 giorni

Lavoratore n. 3

Retribuzione annua lorda: 15.600 euro per 13 mensilità
Periodo di occupazione: 1 mese e 6 giorni

Importo sanzionatorio:

euro 19.000 : 13 = euro 1.461,53 (retribuzione mensile lavoratore n. 1)
euro 26.000 : 13 = euro 2.000 (retribuzione mensile lavoratore n. 2)
euro 15.600 : 13 = euro 1.200 (retribuzione mensile lavoratore n. 3)

1.461,53 x 50% = euro 731 (percentuale arrotondata di retribuzione mensile lavoratore n. 1)

2.000 x 50% = euro 1.000 (percentuale di retribuzione mensile lavoratore n. 2)

1.200 x 50% = euro 600 (percentuale di retribuzione mensile lavoratore n. 3)

euro 731 x 4 = euro 2.924 (percentuale di retribuzione mensile per periodo di occupazione lavoratore n. 1)

euro 1.000 x 3 = euro 3.000 (percentuale di retribuzione mensile per periodo di occupazione lavoratore n. 2)

euro 600 x 1 = euro 600 (percentuale di retribuzione mensile per periodo di occupazione lavoratore n. 3)

In definitiva, dato euro (2.924 + 3.000 + 600) : 3, l'importo della sanzione ridotta ex art. 16, L. 689/1981, nel caso rappresentato sopra, è pari in tutto a euro 2.174,66.

LAVORO a TERMINE e SOMMINISTRAZIONE: continuano a valere le **clausole contrattuali** che impongono **limiti complessivi** alla stipula di contratti a termine e all'utilizzazione di lavoratori somministrati.

In tal caso, per l'individuazione del regime sanzionatorio applicabile, occorre verificare se il superamento dei limiti sia avvenuto per il ricorso a contratti a termine o alla somministrazione; nel primo caso sarà applicabile la nuova sanzione economica del 20% o del 50%, nel secondo quella ex art. 18, co. 3, D.Lgs. 276/2003, che prevede una sanzione amministrativa pecuniaria da 250 a 1.250 euro.

Invece, se il **limite è superato**, per esempio, di 2 unità, la prima assunta a termine e la seconda utilizzata come lavoratore in somministrazione, si applica la nuova sanzione prevista dal D.Lgs. 368/2001 parametrata al 50% della retribuzione, escludendosi l'applicazione contestuale di entrambe le sanzioni.

Inoltre, la **sanzione economica non** si applica per i rapporti di lavoro **instaurati prima** dell'entrata in vigore del decreto (ossia fino al 20.3.2014), che comportino il superamento del limite percentuale.

Rientro entro il 31.12.2014

Un cenno a parte merita quanto previsto dall'art. 2-bis, co. 3, D.L. 34/2014, secondo il quale il datore di lavoro che alla data di entrata in vigore del decreto (21.3.2014) abbia in corso **rapporti a termine** che

comportino il **superamento del limite percentuale**, deve rientrare nel limite **entro il 31.12.2014**, salvo che un contratto collettivo applicabile nell'azienda disponga un limite percentuale o un termine più favorevole. In caso contrario, il datore, dopo tale data, non può stipulare nuovi contratti a termine fino a quando non rientri nel limite percentuale.

A tale proposito il Ministero ha precisato che:

- a) la disposizione consente che la **contrattazione collettiva «applicabile nell'azienda»** individui una **percentuale** e/o un **diverso termine**, successivo al 31.12.2014, per rientrare nei limiti;
- b) la contrattazione collettiva abilitata è anche quella di **livello territoriale e aziendale**, ma a quest'ultima è data solo la possibilità di disciplinare il regime transitorio di cui si è detto cosicché, al termine dello stesso, troveranno applicazione i limiti alla stipulazione di contratti a termine previsti direttamente dal Legislatore o dalla contrattazione di livello nazionale (salvo delega di quest'ultima alla contrattazione di secondo livello);
- c) a partire dal **2015** (salvo quanto eventualmente previsto dal contratto collettivo), i datori di lavoro che al 21.3.2014 avevano superato i limiti quantitativi senza rientrarvi entro il 31.12.2014, **non potranno effettuare nuove assunzioni a tempo determinato**;
- d) dall'entrata in vigore del nuovo regime sanzionatorio (ossia dal 20.5.2014), anche tali datori di lavoro, come tutti gli altri, potranno essere **sanzionati** ove, anziché rientrare nei limiti, effettuino **ulteriori assunzioni a tempo determinato** rispetto a quelle ammesse;
- e) la **sanzione non è applicabile**, operando solo il divieto di assunzione a partire dal 2015, se tali datori di lavoro si limitino a prorogare i contratti già in essere.

Proroga

Il D.L. 34/2014 ha modificato l'art. 4, D.Lgs. 368/2001, il quale ora prevede che il **termine** del contratto possa essere, con il **consenso del lavoratore, prorogato** solo quando la sua durata iniziale sia **inferiore a 3 anni**. In questi casi le proroghe sono ammesse, fino a un massimo di 5 volte, nell'arco dei complessivi 36 mesi, indipendentemente dal numero dei rinnovi, a condizione che si riferiscano alla **stessa attività lavorativa** per la quale il contratto è stato stipulato a termine.

Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto non potrà essere superiore ai 3 anni.

Secondo il Ministero, la prorogabilità del termine, sino a 5 volte e sempre nel limite di durata complessiva del singolo contratto di 36 mesi, è ammessa alla condizione che ci si riferisca alla «*stessa attività lavorativa*», intendendo con tale formulazione le **stesse mansioni**, quelle **equivalenti** o comunque quelle svolte in applicazione dell'art. 2103 c.c..

A tale proposito sorge un dubbio, dato che la norma si riferisce alla «*stessa attività lavorativa*», concetto diverso da quello di «*mansioni equivalenti*».

Ad ogni modo, il Ministero ha anche puntualizzato che le proroghe sono 5 per ogni contratto che riguardi lo svolgimento di mansioni equivalenti. Le nuove regole si applicano a tutti i contratti a termine stipulati a partire dall'entrata in vigore del D.L. 34/2014, ossia dal 21.3.2014; mentre per quelli stipulati sino al 20.3.2014 è ammessa una sola proroga.

Diritto di precedenza

L'art. 5, co. 4-quater, D.Lgs. 368/2001, fatte salve diverse disposizioni del contratto collettivo, già prevedeva un **diritto di precedenza** nelle assunzioni a tempo indeterminato per i lavoratori che avessero **prestato attività lavorativa** per un **periodo superiore a 6 mesi**, in relazione alle assunzioni effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

Il D.L. 34/2014 stabilisce ora che per le lavoratrici, il **congedo obbligatorio di maternità** di cui all'art. 16, co. 1, D.Lgs. 151/2001 (pari a 5 mesi e un giorno), intervenuto nell'esecuzione di un contratto a termine presso la stessa azienda, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza.

Non solo: alle medesime lavoratrici è riconosciuto, con le stesse modalità, il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a termine effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

Va infine ricordato che, rispetto a tutti i diritti di precedenza – assunzioni a tempo indeterminato (e anche a tempo determinato per le lavoratrici madri); assunzioni a termine per lo svolgimento di attività stagionali – è previsto l'obbligo del datore di lavoro di richiamarli nell'**atto scritto di assunzione**; peraltro la **mancata informativa** sui diritti di precedenza non incide sulla possibilità che il lavoratore possa comunque esercitarli.

2. SOMMINISTRAZIONE di LAVORO

ACAUSALITÀ: anche nell'ambito della somministrazione di lavoro a tempo determinato trova applicazione la nuova formulazione dell'art. 1, D.Lgs. 368/2001, che introduce la «**acausalità**» del contratto a tempo determinato sino a una **durata massima di 36 mesi**.

Infatti, sono stati eliminati i primi due periodi dell'art. 20, co. 4, D.Lgs. 276/2003 (che condizionavano la somministrazione a tempo determinato alle ragioni tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore) e il co. 5-quater del medesimo articolo, secondo cui le **ragioni giustificatrici** del termine **non** erano **necessarie** «*nelle ulteriori ipotesi individuate dai contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro*».

LIMITI NUMERICI: il nuovo quadro normativo lascia intatta la delega ai CCNL in ordine all'individuazione di **limiti quantitativi** di utilizzazione della somministrazione di lavoro a tempo determinato, senza che si applichi il limite legale del 20% indicato dall'art. 1, D.Lgs. 368/2001, o la sanzione amministrativa del 20% o del 50%, dato che – in tal caso – opera la specifica sanzione di cui all'art. 18, co. 3, D.Lgs. 276/2003 (sanzione amministrativa pecuniaria da 250 a 1.250 euro).

Infine, il limite del 20% ai contratti a tempo determinato **non** si riferisce neppure alle **assunzioni a termine** effettuate dalle **agenzie di somministrazione** nell'ambito della propria attività.

3. CONTRATTO di APPRENDISTATO

Le principali novità introdotte con la conversione in legge del D.L. 34/2014 riguardano il **piano formativo individuale**, le cd. **clausole di stabilizzazione**, la disciplina del contratto di **apprendistato** per la qualifica e il diploma professionale, nonché quello professionalizzante o di mestiere.

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE: il D.L. 34/2014, come convertito dalla L. 78/2014, ha previsto non solo la **forma scritta** del **contratto** e del **patto di prova** ma anche del **piano formativo individuale** (PFI), sia pur «*in forma sintetica*», mentre non è più operante il termine di 30 giorni dalla stipula del contratto per la sua elaborazione, salvo che non sia disposto diversamente da parte del contratto collettivo.

Alla luce delle Linee guida elaborate lo scorso 20 febbraio dalla Conferenza Stato-Regioni, il piano formativo «*in forma sintetica*» può limitarsi a indicare la sola formazione finalizzata all'acquisizione di competenze tecnico-professionali e specialistiche: su tale elemento si concentrerà, quindi, l'attività di vigilanza.

CLAUSOLE di STABILIZZAZIONE: la conversione in legge del D.L. 34/2014 ha visto la **reintroduzione** delle **clausole di stabilizzazione** tramite la nuova formulazione dell'art. 2, co 3-bis, D.Lgs. 167/2011, il quale prevede che, ferma la possibilità per i CCNL, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, di individuare limiti diversi, solo per i datori di lavoro che **occupano almeno 50 dipendenti** l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla **prosecuzione**, a tempo indeterminato, del **rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato**, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. In pratica, tale disposizione costituisce una **limitazione** alla **delega** per le parti sociali di introdurre clausole di stabilizzazione per l'assunzione di nuovi apprendisti. Ne consegue che:

- le OO.SS. dei datori e dei lavoratori potranno introdurre clausole limitatrici per modificare il regime legale che prevede forme di stabilizzazione solo per i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti, la cui violazione comporterà il disconoscimento dei rapporti di apprendistato avviati in violazione dei limiti;
- per i datori di lavoro che occupano sino a 49 dipendenti la violazione di eventuali clausole di stabilizzazione previste dai contratti collettivi, anche già vigenti, non potrà avere il medesimo effetto di «trasformazione».

COME si CONTA l'ORGANICO per ASSUMERE NUOVI APPRENDISTI

Inps, circolare 23.1.2007, n. 22

Tipologia di contratto di lavoro	Base di calcolo
Dirigenti	Sì
Quadri	Sì

Impiegati	Sì
Operai	Sì
Lavoratori a domicilio	Sì
Lavoratori assenti, anche se non retribuiti: per esempio servizio militare, gravidanza, ecc. ⁽¹⁾	Sì
Apprendisti	No
Assunti con contratto di inserimento/reinserimento ex D.Lgs. 276/2003	No
Lavoratori assunti con contratto di reinserimento ex art. 20, L. 223/1991	No
Lavoratori somministrati, con riguardo all'organico dell'utilizzatore	No
Lavoratori con orario a tempo parziale ⁽²⁾	Sì
Lavoratori intermittenti a tempo indeterminato ⁽³⁾	Sì
Dipendenti a termine, con periodi inferiori all'anno, e stagionali ⁽⁴⁾	Sì
⁽¹⁾ Tali lavoratori vanno esclusi dal computo solamente se, in loro sostituzione, è stato assunto un altro lavoratore. In tal caso sarà computato quest'ultimo. ⁽²⁾ I dipendenti part-time si computano (sommando i singoli orari individuali) in proporzione all'orario svolto in rapporto al tempo pieno, con arrotondamento all'unità della frazione di orario superiore alla metà di quello normale. ⁽³⁾ In proporzione al lavoro prestato nell'ultimo semestre. ⁽⁴⁾ Tali dipendenti vanno valutati in base alla percentuale di attività svolta.	

APPRENDISTATO per la QUALIFICA e per il DIPLOMA PROFESSIONALE: la novità più rilevante è costituita dalla previsione secondo la quale «fatta salva l'autonomia della contrattazione collettiva in considerazione della componente formativa del contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, al lavoratore è riconosciuta una retribuzione che tenga conto delle ore di lavoro effettivamente prestate nonché delle ore di formazione almeno nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo».

In pratica, salva una **diversa disciplina** del **contratto collettivo**, viene previsto un **limite minimo per la retribuzione** del lavoratore, la quale non potrà essere inferiore a quella che risulterebbe sommando le ore di lavoro effettivamente prestate e almeno il 35% delle ore di formazione.

Inoltre, per le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, i contratti collettivi di lavoro possono prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE o CONTRATTO di MESTIERE: la formazione di base e trasversale rimane **obbligatoria**, nei limiti di quanto stabilito dalle Regioni e Province autonome.

Tale obbligatorietà va però definita ai sensi delle Linee Guida del 20.2.2014, secondo cui l'**offerta formativa pubblica** è obbligatoria nella misura in cui:

- sia disciplinata come tale nell'ambito della **regolamentazione regionale**;
- sia realmente disponibile per l'impresa e per l'apprendista, intendendosi per «disponibile» un'**offerta formativa formalmente approvata e finanziata** dalla pubblica Amministrazione competente che consenta all'impresa l'iscrizione all'offerta medesima affinché le attività formative possano essere avviate **entro 6 mesi** dalla data di assunzione dell'apprendista;
- «in via sussidiaria e cedevole» sia definita obbligatoria dalla **contratto collettivo vigente**.

La norma ora prevede che «la Regione provvede a comunicare al datore di lavoro, entro 45 giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste».

In pratica, la Regione, dopo che il datore ha inoltrato regolare comunicazione di assunzione al CPI, deve **obbligatoriamente informarlo** circa i corsi organizzati, con indicazione delle sedi e del calendario: la mancata comunicazione da parte della Regione nei termini previsti (45 giorni) esonera il datore di lavoro da ogni responsabilità per l'inadempimento degli obblighi formativi.

L'ispettore **non** può applicare alcuna **sanzione** per omessa formazione trasversale nelle ipotesi in cui l'informativa da parte della Regione non sia intervenuta entro i 45 giorni successivi alla comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro al Centro per l'Impiego.

DISCIPLINA TRANSITORIA: le nuove disposizioni sin qui citate si applicano ai **solì rapporti di lavoro costituiti** dalla data di entrata in vigore del D.L. 34/2014, e cioè **dal 21.3.2014**, e sono quindi salvi gli effetti prodotti dal D.L. nel testo pubblicato sulla *G.U.* prima della conversione in legge, che aveva soppresso sia la forma scritta del piano formativo individuale che le clausole di stabilizzazione.

In definitiva, ciò comporta, per esempio, che nel periodo dal 21.3 al 19.5.2014, l'eventuale **mancata formalizzazione** del **piano** formativo individuale o l'**inosservanza** delle **clausole** di stabilizzazione **non** producono alcuna **conseguenza** sul piano civilistico o amministrativo.