

La circolare del Ministero

## Contratto a tempo determinato e somministrazione di lavoro: prime indicazioni

Eufranio Massi - Esperto in Diritto del lavoro

Lungamente attesa dagli operatori, il giorno 31 ottobre 2018, con una tempistica degna di miglior causa (il giorno della emanazione è coinciso con la fine del periodo transitorio durante il quale interpretazioni chiarificatrici sarebbero state particolarmente gradite), è stata pubblicata la *circolare n. 17* ove la Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali ha fornito, con l'avallo dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro, le prime indicazioni.

La nota ministeriale ha, da un lato, chiarito alcune questioni ma, dall'altro, fornendo orientamenti restrittivi e, qualche volta anche non particolarmente puntuali, ha creato altri dubbi.

L'analisi che segue intende percorrere la via dell'esame della circolare seguendo, pedissequamente, i singoli punti.

### **Il contratto a tempo determinato**

La circolare n. 17, ripetendo quanto affermato dal legislatore, ricorda che:

**a)** a seguito delle modifiche introdotte la durata massima del contratto a termine anche in sommatoria con periodi di missione in somministrazione a tempo determinato, tra un datore di lavoro ed un lavoratore, per mansioni riferibili al livello della categoria legale di inquadramento non può superare i 24 mesi, con una riduzione di durata complessiva, rispetto alla precedente normativa che fissava il tetto a 36 mesi;

**b)** le parti possono stipulare liberamente un contratto a termine di durata non superiore a 12 mesi senza l'apposizione di una causale: se il contratto ha una durata maggiore, o si procede ad un rinnovo, pur all'interno dei 12 mesi, occorre prevedere una delle condizioni di natura legale che fanno riferimento ad esigenze temporanee ed og-

gettive, estranee all'attività ordinaria, ad esigenze di sostituzione di altri lavoratori e ad esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.

Ci si sarebbe aspettato, a questo punto, alcuni chiarimenti operativi sulle condizioni apposte dal legislatore, atteso che le stesse, se si fa eccezione per quelle di natura sostitutiva, appaiono di difficile applicazione. Invece, nulla di tutto questo (ma, allora a che servono i chiarimenti amministrativi?).

Ci si sarebbe, altresì, aspettato che, parlando del computo complessivo dei contratti a tempo determinato in sommatoria con la somministrazione a termine per mansioni riferibili al livello della categoria legale di inquadramento, si fosse ricordato (perché così prevede la norma all'art. 29, D.Lgs. n. 81/2015 che esclude l'applicazione dell'art. 19) che i contratti a tempo determinato già stipulati con i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità ex art. 8, comma 2, legge n. 223/1991 non si calcolano, come non vanno sommati i contratti fino a 3 giorni nel turismo e nei pubblici esercizi per servizi particolari, anche ripetuti, quelli instaurati per lavoro temporaneo portuale ex art. 17, legge n. 84/1994 e quelli degli operai agricoli a tempo determinato che rientrano nella previsione dell'art. 12, D.Lgs. n. 375/1993.

La circolare non fa cenno, in nessun passaggio, all'allungamento del termine a 180 giorni per presentare il ricorso alla cancelleria del Tribunale avverso un licenziamento ritualmente impugnato entro i canonici 60 giorni e, ovviamente, non si perita di suggerire a chi sottoscrive i contratti a tempo determinato le situazioni nelle quali non bisogna cadere alfine di redigere e svolgere un contratto a termine legittimo. Si tratta di situazioni già esaminate dalla giurisprudenza di legitti-

# Approfondimenti

mità e che, in via peraltro non esaustiva, si ritiene opportuno riepilogare:

**a)** la condizione da apporre al contratto a termine non deve, assolutamente, ripetere quanto già previsto dalla norma ma deve essere una esplicitazione congrua della stessa, atteso che la mancanza di quest'ultima fa sì che la stessa sia considerata generica: inoltre, deve indicare le circostanze precise si da rendere evidente il legame tra la durata e le esigenze temporanee che giustificano l'impiego del lavoratore (Cass., 27 gennaio 2016, n. 1522);

**b)** la causale, seppur legittima (il discorso vale anche per la somministrazione a termine), va raccordata con le mansioni effettivamente svolte dall'interessato (Cass., 7 marzo 2018, n. 5372);

**c)** il rispetto formale della causale non esonerà il datore di lavoro, in caso di contenzioso giudiziale, dal dover dimostrare la sussistenza delle ragioni che hanno determinato l'assunzione temporanea del lavoratore (Cass., 15 gennaio 2015, n. 208);

**d)** l'introduzione della causale postula, come già detto, una specifica e puntuale indicazione della esigenza oggettiva prospettata: tutto questo va visto in un'ottica di correlazione con le mansioni per le quali il lavoratore è stato, effettivamente, assunto in modo da verificare che lo stesso sia adibito ai compiti che si deducono dalle esigenze aziendali (Cass., 12 settembre 2018, n. 22188).

La circolare si sofferma, poi, su alcuni casi, indubbiamente importanti e chiarificatori, che si traggono agevolmente dalla lettura della norma. Così, ad esempio, l'attenzione viene focalizzata sulla necessità di introdurre o meno la causale. Il datore di lavoro deve verificare se il contratto, computando anche quelli già conclusi in precedenza, supera la soglia dei 12 mesi, traguardo che si può superare anche apponendo una proroga. Se ciò avviene, afferma il Ministero del lavoro, occorre apporre una condizione legale. La Direzione generale ricorda, poi, che, anche nel caso in cui non sussista l'obbligo della apposizione della condizione (perché, ad esempio, il contratto viene stipulato nei primi 12 mesi ed è il primo) essa va apposta lo stesso laddove il datore di lavoro intenda fruire di una agevolazione contributiva come nell'ipotesi della sostituzione di una lavoratrice in maternità in un'azienda ove l'organico sia inferiore alle 20 unità: quindi, dal dettato della circolare, ciò sembra una "*conditio sine qua non*". Ebbene si ritiene opportuno ricordare

come, a prescindere dalla apposizione della causale (che, peraltro, i datori di lavoro inseriscono nella maggior parte dei casi), l'Inps, con il messaggio n. 4152 del 17 aprile 2014, riconosca il beneficio, pur senza l'apposizione della condizione, attraverso la valorizzazione dell'apposito elemento inserito nell'UniEmens.

Nel successivo passaggio che conclude il paragrafo, la circolare n. 17 ricorda alle parti che, al raggiungimento dei 24 mesi, possono stipulare un altro contratto la cui durata massima, con l'inserimento di una causale legale, non può superare i 12 mesi. La sottoscrizione deve avvenire avanti ad un funzionario dell'Ispettorato territoriale del lavoro.

Il contratto è unico e senza proroga, atteso che ci si trova oltre la soglia dei 24 mesi entro i quali debbono essere "spese" le 4 proroghe. Viene richiamata, per quel che riguarda le modalità operative, la circolare n. 13/2008, sottolineando che la funzione del rappresentante periferico dell'Ispettorato è puramente "notarile" in quanto "verifica la completezza e la correttezza formale del contratto e "la genuinità del consenso del lavoratore alla sottoscrizione dello stesso, senza che tale intervento possa giustificare effetti certificativi (tale compito è riservato agli organismi di certificazione previsti dall'art. 75, D.Lgs. n. 276/2003) in ordine alla effettiva sussistenza dei presupposti giustificativi richiesti dalla legge". Da quanto appena detto emerge una considerazione: la validità della condizione apposta ricade sotto la responsabilità del datore di lavoro e non di altri.

## Proroghe e rinnovi

La nota ministeriale richiama l'attenzione sul fatto che la normativa relativa alle proroghe è fortemente cambiata sia in ordine al numero, che alla durata, che, infine, alle condizioni.

Il numero, come detto, è di 4 in 24 mesi ma qualora si superi la "tagliola" dei 12 mesi, essa deve essere accompagnata, oltre che dal consenso, anche tacito, del lavoratore interessato, anche dalla apposizione di una condizione legale. La proroga, pur se la circolare non lo ricorda, non è altro che la prosecuzione del contratto oltre il termine originario: ciò significa che il lavoratore dovrà continuare a svolgere mansioni riferibili al livello legale di inquadramento per le quali è stato, in origine, assunto (art. 2103 c.c.).

La circolare n. 17 puntualizza che:

# Approfondimenti

**a)** entro il termine di 12 mesi il contratto iniziale può liberamente essere prorogato senza l'apposizione di alcuna condizione;

**b)** il rinnovo, pur se avvenuto entro i 12 mesi, postula, sempre, l'apposizione di una causale. Va chiarito (ma la circolare n. 17 si è ben guardata di farlo) che si può parlare di rinnovo sotto due aspetti: il primo fa riferimento ad un ulteriore contratto per le stesse mansioni svolte in precedenza (e, quindi, si rientra nel computo complessivo dei 24 mesi), il secondo riguarda il rapporto soggettivo tra datore di lavoro e lavoratore che possono stipulare un altro contratto a tempo determinato per mansioni riferibili ad un livello o ad una categoria diversa (ad esempio, un primo contratto da operaio ed un secondo da impiegato). In tal caso, ovviamente, non c'è sommatoria;

**c)** la causale è sempre necessaria se si superano i 12 mesi, pena la trasformazione a tempo indeterminato del rapporto alla data di superamento della soglia. Tale principio, di carattere generale, presenta una eccezione per il c.d. "sforamento" che la circolare ministeriale avrebbe dovuto richiamare. Ci si riferisce all'art. 22 (che non ha subito modifiche): "se il rapporto continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato (ad esempio, 12 mesi), il datore di lavoro è tenuto a corrispondere una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione pari al 20% fino al decimo giorno e al 40% per ciascun giorno ulteriore. Qualora il rapporto continui oltre il trentesimo giorno in caso di contratto inferiore di sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini".

La nota ministeriale si sofferma, poi, su un concetto "abbastanza oscuro" che avrebbe meritato un maggiore approfondimento. Si afferma che non è possibile prorogare il contratto "modificandone la motivazione" in quanto ciò darebbe luogo ad un nuovo contratto a termine "ricadente nella disciplina del rinnovo".

Cosa significa tutto ciò?

Che non posso prorogare un contratto a termine "acausale" giunto alla scadenza se ho, ad esempio, da sostituire una lavoratrice che va in gravidanza e che svolge le stesse mansioni riferibili al livello della categoria legale di inquadramento del contratto a termine stipulato e che il contratto va considerato come rinnovo? Se tale è la risposta, se il datore di lavoro non ha rispettato "lo

stop and go", potrebbe essere sanzionato con la trasformazione a tempo indeterminato del rapporto, a meno che la contrattazione collettiva non lo abbia escluso per le ragioni sostitutive. Ma, allora, viene superato il concetto presente al punto 8 della circolare n. 42/2002 (emanata per chiarire le questioni concernenti il D.Lgs. n. 368/2001, che pur prevedeva l'apposizione di condizioni) laddove si afferma che la proroga (che significa prosecuzione del contratto oltre il termine di scadenza fissato) può trovare la propria giustificazione in causali del tutto diverse da quelle che avevano determinato la stipulazione del contratto? Se la risposta è positiva, sarebbe stato necessario dirlo chiaramente.

Da ultimo, la circolare, senza dire alcunché di più (come se si trattasse di una questione secondaria) ricorda soltanto che nei contratti instaurati per lo svolgimento di attività stagionali (art. 21, comma 01) non è obbligatorio inserire le causali.

## Rinvio alla contrattazione collettiva

In questo paragrafo il Ministero del lavoro afferma che il principio di deroga alla durata massima dei contratti a tempo determinato non è stato "toccato" dalla riforma e che tale prerogativa appartiene alla contrattazione nazionale, territoriale od aziendale stipulata dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o dalle "loro Rsa" o dalla Rsu, secondo la definizione fornita dall'art. 51, D.Lgs. n. 81/2015. Di conseguenza, la durata massima può ben essere superiore ai 24 mesi e i contratti in essere che hanno un "tetto" diverso, sulla base di un accordo stipulato nel regime normativo previgente, continuano ad esplicare la propria efficacia.

La circolare ricorda che il legislatore non ha fornito alcuna delega alla contrattazione collettiva per intervenire sul nuovo regime delle condizioni, cosa che, invece, potrebbe avvenire (ma la strada potrebbe non risultare percorribile per la resistenza di qualche organizzazione sindacale) attivando la previsione contenuta nell'art. 8, legge n. 148/2011 che individua tra le materie derogabili il contratto a termine: ovviamente, il tutto deve essere correlato ad uno degli obiettivi di scopo individuati al comma 1. Altra strada, forse più agevolmente percorribile, almeno in determinate situazioni, è quella della definizione con contratto collettivo, anche aziendale, sottoscritto dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative se-

# Approfondimenti

condo la definizione dell'art. 51, D.Lgs. n. 81/2015, di "attività stagionali" per le quali non è obbligatoria l'apposizione di condizioni.

Una riflessione, ad avviso di chi scrive, si rende necessaria.

La durata ulteriore rispetto ai 24 mesi non ha più, per le parti sociali, la stessa importanza che aveva prima in quanto il tetto massimo, a meno che non si tratti di condizioni sostitutive, difficilmente si raggiungerà con le altre causali previste all'art. 19.

## *Forma scritta del termine*

La Direzione generale ha tenuto a sottolineare che con il cambiamento operato al comma 4 dell'art. 19 ove è stato eliminato il riferimento al fatto che il termine poteva essere desunto "direttamente od indirettamente", il legislatore ha inteso offrire una maggiore certezza in ordine alla sussistenza di tale requisito: da ciò si deduce che o è scritto nel contratto o non c'è (e, quindi, il rapporto viene considerato a tempo indeterminato), non sussistendo la possibilità, come in passato, di dedurne l'esistenza indirettamente da altri atti.

A tale principio fanno eccezione talune situazioni ove non è possibile conoscere, in anticipo, la data di rientro al lavoro del dipendente come, nel caso citato, della maternità: ovviamente, lo stesso discorso può farsi per la malattia o l'infortunio.

Nel breve esame relativo a tale questione la circolare ha omesso di citare la possibilità, riconosciuta dalla norma, di stipulare oralmente un contratto a termine della durata massima di dodici giorni. Qui, anche se la nota ministeriale non lo dice, i giorni dovrebbero essere considerati come continuativi e lavorativi (anche in relazione alla normativa sul riposo settimanale che ne prevede la fruizione in un arco temporale di 14 giorni) e, in ogni caso, traccia del rapporto risulta dalla comunicazione obbligatoria telematica anticipata prima della instaurazione del rapporto ai servizi per l'impiego e dalle scritturazioni sul Libro unico del lavoro.

## *Contribuzione addizionale a carico del datore di lavoro*

Sin dalla emanazione del D.L. n. 87/2018 gli "addetti ai lavori" si sono interrogati sulla natura del contributo aggiuntivo dello 0,50%: applicazione progressiva o di volta in volta?

Il dilemma è stato sciolto con la circolare n. 17: il contributo addizionale dello 0,50%, decorrente dal 14 luglio 2018, per ogni rinnovo contrattuale (ma non per le proroghe) ha natura progressiva e si applica a tutti i rapporti a termine, ivi compresi quelli in somministrazione, con esclusione di quelli domestici, laddove il datore di lavoro sia tenuto al pagamento dell'1,40%, già previsto dall'art. 2, comma 28, legge n. 92/2012, che è destinato al finanziamento della NASPI.

Per completezza di informazione si ricorda (ma la circolare ha omesso anche tale semplice elencazione) che il contributo addizionale non si applica:

- a)** nei contratti stipulati per ragioni sostitutive;
- b)** nei contratti per le attività stagionali previste dal D.P.R. n. 1525/1963, mentre per quelle individuate dalla contrattazione collettiva il contributo addizionale e, quindi, anche lo 0,50% progressivo, trova applicazione;
- c)** nei contratti di apprendistato: essendo tale tipologia, in via generale, a tempo indeterminato la disposizione riguarda i contratti stagionali ipotizzabili, laddove previsti, come nel turismo, dalla contrattazione collettiva;
- d)** nei contratti a termine con la Pubblica Amministrazione (ci si riferisce, essenzialmente, ai soggetti individuati dall'art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed alle c.d. "Authority").

Una considerazione si rende necessaria: indubbiamente il contributo addizionale progressivo rappresenta un'altra misura finalizzata a "scoraggiare" l'utilizzazione del contratto a tempo determinato ma ci si chiede quanto inciderà su quei contratti stagionali, frutto della contrattazione collettiva, ove la normativa è tutta tesa verso una disciplina del tutto particolare, ove lo stesso diritto di precedenza è per un'altra campagna stagionale e non per una stabilizzazione a tempo indeterminato.

## **Somministrazione di lavoro**

La nota ministeriale sottolinea come la normativa sui contratti a tempo determinato sia stata estesa alla somministrazione a termine con tre eccezioni importanti che ne "annacquano" la sovrapposizione e che riguardano il rispetto dello "stop and go", dei limiti quantitativi e del diritto di precedenza: si tratta di istituti che poco si attagliano a

# Approfondimenti

tale tipologia contrattuale e bene ha fatto il legislatore a correggere, in sede di conversione, la norma originaria contenuta nel testo del D.L. n. 87/2018 che ne prevedeva l'applicazione anche degli articoli 21, comma 2, 23 e 24.

Detto questo, la circolare sottolinea, aderendo alla tesi delle associazioni di categoria delle Agenzie di lavoro, che in caso di assunzione a tempo indeterminato dei prestatori da parte delle predette Agenzie, non sussiste alcun limite al loro invio in missione sia a termine che a tempo indeterminato, senza alcun obbligo di causale e nel solo rispetto dei limiti percentuali previsti dal legislatore all'art. 31.

### ***Periodo massimo di occupazione***

La contrattazione collettiva di settore, non essendo stata "toccata" la disposizione specifica, resta abilitata a disciplinare sia le proroghe che la durata dei contratti a termine tra le Agenzie ed i lavoratori da inviare in missione. Ciò significa che resta pienamente valida, per tali rapporti, la previsione secondo la quale il numero massimo di proroghe resta fissato a 6, mentre per quello tra utilizzatore e somministrato il tetto massimo è di 4 come per il contratto a tempo determinato. Nella nota ministeriale viene ribadito che per il datore di lavoro "utilizzatore" il tetto massimo di 24 mesi (o quello diverso previsto dalla contrattazione collettiva) resta insuperabile sia che venga raggiunto con la sola somministrazione, che, in sommatoria, con contratti a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni dello stesso livello e categoria legale di inquadramento.

### ***Da quando decorre il computo dei 24 mesi?***

Questa volta il Ministero del lavoro appare più restrittivo rispetto al chiarimento espresso nella circolare n. 18/2012 ove, il conteggio si faceva partire dal 18 luglio 2012, data di entrata in vigore della legge n. 92 che aveva previsto il computo per la prima volta. Ora, l'indirizzo amministrativo fa riferimento ad una computabilità senza limite, parlando di rapporti intercorsi tra le parti, ivi compresi quelli antecedenti la riforma.

### ***Condizioni***

Le causali previste dall'art. 19 per i contratti a termine si applicano anche alla somministrazione e, come afferma il comma 1-ter dell'art. 2, D.L. n. 87/2018, vanno riferite esclusivamente all'utilizzatore, con la conseguenza che, laddove ciò

sia previsto dalla norma (proroga del rapporto oltre i 12 mesi, rinnovo) il contratto stipulato tra somministratore e prestatore deve contenere la condizione che fa riferimento alle esigenze dell'utilizzatore, il quale nel contratto commerciale che stipula con l'Agenzia deve specificare la causale, assumendosene "in toto" la responsabilità. Ovviamente, per quel che concerne il rapporto tra l'impresa di somministrazione e prestatore non sono cumulabili, ai fini della apposizione della causale, i periodi lavorativi svolti presso diversi utilizzatori, ma il limite massimo del contratto a termine resta fissato a 24 mesi o nel "tetto" più ampio previsto dal Ccnl per i lavoratori somministrati.

La circolare n. 17 sottolinea che l'obbligo di introdurre la condizione (che, forse impropriamente, è chiamata motivazione) sussiste non soltanto se l'invio in missione supera la soglia dei 12 mesi, ma anche nell'ipotesi in cui l'utilizzatore ha, in precedenza, instaurato con il lavoratore un contratto a tempo determinato per mansioni riferibili al livello della medesima categoria legale di inquadramento e, di conseguenza, specifica una serie di ipotesi nelle quali ciò è obbligatorio:

- a)** in caso di precedente rapporto di lavoro a termine di durata inferiore a 12 mesi, un eventuale periodo successivo in missione presso lo stesso soggetto richiede sempre l'indicazione delle motivazioni ("rectius" delle condizioni), in quanto tale fattispecie "è assimilabile ad un rinnovo";
- b)** in caso di precedente rapporto a termine di durata pari a 12 mesi, è possibile svolgere un ulteriore periodo in somministrazione a termine con l'individuazione di una delle causali previste dal legislatore;
- c)** in caso di un periodo in somministrazione fino a 12 mesi, l'utilizzatore può assumere il lavoratore con un contratto a tempo determinato la cui durata massima viene fissata in 12 mesi, inserendo nel contratto una delle condizioni ipotizzate dall'art. 19, comma 1.

L'interpretazione ministeriale, oltremodo restrittiva, desta, ad avviso di chi scrive, alcune perplessità che discendono dal concetto di "assimilazione" tra contratto a tempo determinato e somministrazione a termine, per cui la successione tra i due contratti viene vista come un rinnovo. Si tratta di due tipologie contrattuali che presentano proprie peculiarità e che, a livello comunitario, sono "figlie" di due direttive comunitarie com-

# Approfondimenti

pletamente diverse sia nei contenuti che nelle finalità (la n. 104/2008 per il lavoro temporaneo e la n. 70/1999 per il contratto a termine).

Il D.Lgs. n. 81/2015 li ha “normati” in modo separato ed il fatto che il legislatore abbia affermato che alcuni istituti vengano disciplinati allo stesso modo non può portare alla assimilazione.

## ***Limite quantitativo di lavoratori somministrati***

Per la prima volta viene introdotta nell’ordinamento italiano una limitazione nell’uso della somministrazione a termine che risponde alla necessità di rispettare una proporzione tra lavoratori stabili e lavoratori “a tempo”: ferma restando la possibilità per la contrattazione collettiva (il riferimento è sempre all’art. 51, D.Lgs. n. 81/2015) di “fissare” un tetto diverso, è stata prevista una percentuale complessiva, comprensiva di contratti a termine e di somministrazione a tempo determinato, pari al 30% del personale in forza a tempo indeterminato alla data del 1° gennaio dell’anno al quale si riferisce l’assunzione. Vale la pena di ricordare che per i soli contratti a termine esiste una percentuale legale pari al 20% o limite diverso previsto dalla pattuizione collettiva che si aggiunge al 20% dei lavoratori in “staff leasing”. Per le imprese “nate” in corso d’anno, il calcolo della percentuale va effettuato al momento dell’assunzione.

Nella aliquota indicata dal legislatore non rientrano una serie di soggetti definiti “svantaggiati o molto svantaggiati” dal D.M. 17 ottobre 2017 del Ministro del lavoro emanato, in ottemperanza tra i quali rientrano, ad esempio, i soggetti che fruiscono del trattamento di NASPI o di Dis-Coll da almeno 6 mesi, o che sono in trattamento di Cigs o che sono a rischio di esclusione sociale. La nota ministeriale non fornisce alcuna modalità di calcolo del personale in forza e, quindi, atteso che il legislatore ha adoperato le stesse parole impiegate allorquando fu inserito nel 2014 l’obbligo del rispetto della percentuale per i contratti a termine, si ritiene che ci si debba riferire ai chiarimenti forniti con la circolare n. 18/2014. Di conseguenza, vanno calcolati, tutti i dipendenti in forza con contratto di lavoro a tempo indeterminato (quelli a tempo parziale vanno computati “pro-quota”), i lavoratori intermittenti a tem-

po indeterminato nei limiti delle giornate lavorate nel semestre precedente, secondo la dizione dell’art. 18, D.Lgs. n. 81/2015, i dirigenti, se a tempo indeterminato (in genere per tale categoria di lavoratori il contratto è a termine, sia pure rinnovabile) e gli apprendisti. Tale ultima categoria fu inserita nel calcolo dalla circolare n. 18/2014, pur in presenza della esclusione prevista dall’art. 47, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015, in quanto il legislatore aveva fatto riferimento ai “lavoratori a tempo indeterminato” e tali sono gli apprendisti come affermato dall’art. 41.

La disposizione sui limiti quantitativi è entrata in vigore il 12 agosto e, quindi, in corso d’anno, è intervenuta su realtà ove, in quel momento, la percentuale dei lavoratori in somministrazione era superiore al limite legale introdotto, fatto salvo il caso che ciò fosse già previsto dalla contrattazione collettiva. Nessun problema: quei contratti continuano fino alla scadenza, ma al datore di lavoro è impedito di ricorrere ad altre somministrazioni a termine finché non è rientrato nel nuovo limite legale.

## **Periodo transitorio**

La circolare n. 17 è stata emanata a poche ore dal termine del periodo transitorio (12 agosto-31 ottobre), venendo meno alle aspettative degli operatori che attendevano delucidazioni circa i comportamenti da tenere in ordine, soprattutto, alla questione delle proroghe.

L’attesa è andata delusa e il Ministero del lavoro, fatta eccezione del chiarimento secondo il quale il periodo transitorio, al di là del riferimento letterale normativo, si riferiva anche alla somministrazione sulla scorta di una lettura sistematica della disposizione, non ha fatto altro che ripetere, perdisseguentemente, quanto già detto dal legislatore.

Fin qui il testo ministeriale che, peraltro, ha completamente ignorato altre questioni importanti (quasi che non fossero state apposte) come la somministrazione fraudolenta, reintrodotta, dopo la cancellazione del 2015 e per la quale, in mancanza di altre indicazioni, si ritiene che “rivivano” gli indirizzi espressi nella circolare n. 5/2011 e dove, qualche specifico richiamo e chiarimento poteva essere fornito, magari “di concerto” con l’Ispettorato nazionale del lavoro.