



ENTE NAZIONALE DI PREVIDENZA E DI ASSISTENZA PER I LAVORATORI DELLO SPETTACOLO

Viale Regina Margherita n. 206 - C.A.P. 00198 – Tel. n. 06854461 – Codice Fiscale n. 02796270581

DIREZIONE GENERALE

Area Contributi e Prestazioni Ufficio Normativa e Circolari

CIRCOLARE N. 10 DEL 13/05/2008

A tutte le Imprese dello spettacolo

Agli Enti pubblici e privati che esplicano attività
nel campo dello spettacolo

A tutte le società che intrattengono rapporti
economici con sportivi professionisti

Alle Direzioni Interregionali, Sedi
Compartimentali e Sezioni Distaccate

Alle Aree, Direzioni e Coordinamenti
Professionali della Direzione Generale

LORO SEDI

e, p.c., Al Sig. Presidente
Al Consiglio di Amministrazione
Al Consiglio di Indirizzo e Vigilanza

LORO SEDI

Oggetto: Art. 1, commi 45-50 della L. n. 247/2007 - Abrogazione articoli da 33 a 40 del D.Lgs. n. 276/2003 disciplinanti il contratto di lavoro intermittente.

Sommario: *Con la presente circolare, a seguito dell'abrogazione della figura del contratto di lavoro intermittente e dei relativi chiarimenti forniti dalla Direzione generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e della previdenza sociale, si rappresenta che a far data dal 1° gennaio 2008 non è più possibile stipulare contratti di lavoro intermittente. Si evidenzia, inoltre, che esclusivamente nel settore del turismo e dello spettacolo sono previste ipotesi di lavoro intermittente subordinatamente all'intervento della contrattazione collettiva.*

1. Campo di applicazione.

L'art. 1, comma 45 della L. n. 247/2007 - pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 301 del 29 dicembre 2007 – ha abrogato gli articoli da 33 a 40 del D.Lgs. n. 276/2003 e successive modificazioni con i quali veniva disciplinato il contratto di lavoro intermittente (c.d. lavoro a chiamata o job on call). Pertanto, a far data dal 1° gennaio 2008 non è più possibile stipulare contratti di lavoro intermittente o a chiamata.

A tal riguardo, si rammenta che mediante il contratto di lavoro a chiamata il lavoratore si poneva a disposizione del datore di lavoro per svolgere prestazioni di carattere discontinuo o intermittente secondo le linee d'indirizzo individuate dalla contrattazione collettiva nazionale o territoriale¹ ovvero per svolgere prestazioni in determinati periodi nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. Per il predetto contratto era prescritta la forma scritta ai fini della prova di alcuni elementi quali, ad esempio, la durata, la sussistenza delle ipotesi che ne consentivano la stipulazione, il luogo, la modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata, il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità ove prevista.

In relazione ai contratti di lavoro intermittente in corso di svolgimento alla data di entrata in vigore della L. n. 247/2007 – in assenza di disposizioni di natura transitoria – la Direzione generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro ha precisato che *“la norma abrogata cessa di avere effetto per il futuro ma continua a disciplinare i fatti avvenuti sotto la sua vigenza”*; pertanto, i medesimi contratti *“sono efficaci fino alla loro scadenza se stipulati a termine o, se a tempo indeterminato, mantengono la loro efficacia fino al verificarsi del recesso di una delle parti o per mutuo consenso”* (cfr. circolare allegata n. 7 del 25 marzo 2008).

2. Prestazioni di carattere discontinuo nel settore del turismo e dello spettacolo.

Come sopra evidenziato, il lavoro intermittente è stato formalmente abrogato; tuttavia, il Legislatore ha contemplato una peculiare ipotesi di lavoro a chiamata nei settori del turismo e dello spettacolo quando il ricorso a tale specifica tipologia contrattuale sia giustificato dall'esigenza dello svolgimento di prestazioni di lavoro di carattere discontinuo durante il fine settimana, nella festività, nei periodi di vacanze scolastiche e per tutti gli ulteriori periodi previsti dai contratti collettivi.

Infatti, l'art. 1, comma 47, della L. n. 247/2007 ha disposto, a tal riguardo, che *“al fine di contrastare il possibile ricorso a forme di lavoro irregolare o sommerso per sopperire ad esigenze di utilizzo di personale per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo nel settore del turismo e dello spettacolo, i relativi contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale possono prevedere la stipula di specifici rapporti di lavoro per lo svolgimento delle predette prestazioni durante il fine settimana, nelle festività, nei periodi di vacanze scolastiche e per ulteriori casi, comprese le fattispecie già individuate ai sensi dell'articolo 10, comma 3, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368”*.

Pertanto, la possibilità di utilizzare il contratto di lavoro intermittente nel settore del turismo e dello spettacolo non è immediatamente operativa ma risulta subordinata all'intervento della contrattazione collettiva che dovrà, in particolare, disciplinare (cfr. art. 1, comma 48, L. n. 247/2007):

¹ Per l'elenco delle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo, in assenza delle regolamentazioni dei contratti collettivi, il decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del 23 ottobre 2004 rimandava alle tipologie di attività indicate nella tabella di cui al R.D. n. 2657/1923.

ENTE NAZIONALE DI PREVIDENZA E DI ASSISTENZA PER I LAVORATORI DELLO SPETTACOLO

- le condizioni, i requisiti e le modalità delle prestazioni connesse ad esigenze oggettive e a limiti massimi temporali;
- il trattamento economico e normativo non inferiore a quello corrisposto ad altro lavoratore per le medesime mansioni, naturalmente proporzionato alla prestazione;
- la corresponsione di una indennità di disponibilità ove sia prevista la disponibilità del lavoratore a svolgere la prestazione entro un arco temporale definito.

Si fa, inoltre, presente che una volta intervenuta la contrattazione collettiva, spetterà al Ministro del Lavoro e della previdenza sociale – sentite le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale – dettare, con apposito decreto, una specifica procedura semplificata per assolvere agli adempimenti in materia di instaurazione, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro di cui si tratta, nonché regolamentare i profili previdenziali dell'eventuale indennità di disponibilità.

Si segnala, infine, che il comma 50, art. 1, della citata legge, prevede che trascorsi due anni dall'emanazione delle necessarie disposizioni da parte della contrattazione collettiva, il Ministero del Lavoro, congiuntamente alle OO.SS. firmatarie dei contratti, dovrà procedere alla verifica dei risultati ottenuti con particolare riferimento agli effetti in termini di contrasto del lavoro sommerso e di promozione del lavoro regolare nei settori interessati.

IL DIRETTORE GENERALE
(Massimo Antichi)

Allegato:

Circolare n. 7 del 25 marzo 2008 della Direzione generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

CIRCOLARE N. 7/2008



Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

Direzione generale per l'Attività Ispettiva



Ministero del lavoro e della previdenza sociale

Partenza - Roma, 25/03/2008
Prot. 25 / I / 0004264

Oggetto: L. n. 247/2007 – contratto a tempo parziale, intermittente, somministrazione a tempo indeterminato, contratto a tempo determinato.

Alle Direzioni Regionali e Provinciali del Lavoro

All'INPS

*Direzione Centrale Vigilanza sulle Entrate ed
Economia Sommersa*

All'INAIL

Direzione Centrale Rischi

All'ENPALS

*Direzione Generale – Servizio contributi e
vigilanza*

All'INPGI

*Direzione per la riscossione dei contributi e
vigilanza*

All'IPSEMA

*Direzione per la riscossione dei contributi e
vigilanza*

All'ENASARCO

*Unità Organizzativa Vigilanza e Coordinamento
Sedi*

LORO SEDI

e p.c.

Alla Provincia Autonoma di Bolzano

Alla Provincia Autonoma di Trento

Al Comando Generale della Guardia di Finanza

All'Ispettorato regionale del lavoro di Palermo

All'Ispettorato regionale del lavoro di Catania

Con la pubblicazione della L. n. 247 del 24 dicembre 2007 è stata data attuazione agli impegni assunti nel Protocollo del 23 luglio 2007 introducendo rilevanti novità concernenti,

in particolare, i contratti a termine e quelli a tempo parziale e abrogando la figura del contratto intermittente e del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.

Al riguardo, d'intesa con la Direzione generale per la Tutela delle Condizioni di Lavoro e la Direzione generale del Mercato del Lavoro, appare opportuno chiarire alcuni profili conseguenti all'abrogazione delle tipologie contrattuali sopra richiamate, con specifico riferimento alla efficacia dei contratti stipulati in data antecedente a quella di entrata in vigore della L. n. 247/2007.

In primo luogo, va evidenziato che la legge non ha introdotto disposizioni di natura transitoria concernenti i contratti stipulati antecedentemente al 1° gennaio 2008.

Pertanto, poiché il Legislatore non ha regolamentato le vicende relative alle situazioni pregresse, non sembra possibile né ipotizzare una conversione dei contratti di somministrazione a tempo indeterminato o dei contratti di lavoro intermittente in altra fattispecie contrattuale, né una loro perdita di efficacia.

Ne consegue che, con riferimento ai contratti in corso di svolgimento alla data di entrata in vigore della L. n. 247/2007, tale problematica possa essere risolta alla luce dei principi generali (art. 11 disp. att. c.c.) secondo cui la legge non può avere effetto retroattivo ma "*dispone solo per l'avvenire*"; la norma abrogata quindi cessa di avere effetto per il futuro ma **continua a disciplinare i fatti avvenuti sotto la sua vigenza**.

L'art. 1, comma 45, L. n. 247/2007, che prevede l'abrogazione degli art. da 33 a 40 del D.Lgs. n. 276/2003, va pertanto interpretato nel senso che non è più possibile stipulare i contratti di lavoro intermittente o a chiamata a far data dal 1° gennaio 2008, mentre quelli stipulati prima dell'entrata in vigore della legge sono efficaci fino alla loro scadenza se stipulati a termine o, se a tempo indeterminato, mantengono la loro efficacia fino al verificarsi del recesso di una delle parti o per mutuo consenso.

Si deve peraltro evidenziare che, ai sensi comma 47 del citato articolo 1, il contratto di lavoro intermittente non scompare del tutto dal nostro ordinamento, in quanto è contemplata una peculiare ipotesi di lavoro a chiamata nei settori del turismo e dello spettacolo quando il ricorso a tale specifica tipologia contrattuale sia giustificata dall'esigenza dello svolgimento di prestazioni di lavoro di carattere discontinuo durante il fine settimana, nelle festività, nei periodi di vacanze scolastiche e per tutti gli ulteriori periodi previsti dai contratti collettivi.

L'operatività di tale disciplina è tuttavia subordinata all'intervento della contrattazione collettiva stipulata dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative.

Allo stesso modo, per quanto riguarda il contratto a tempo parziale, deve essere risolto il problema relativo alla validità delle clausole elastiche e flessibili stipulate antecedentemente alla L. n. 247/2007 che, innovando la disciplina precedente di cui all'art. 3, comma 7, D.Lgs. n. 61/2000, stabilisce la necessaria previsione da parte della contrattazione collettiva ai fini della introduzione di tali clausole e la non fungibilità fra la disciplina collettiva e quella individuale.

Pertanto, secondo la soluzione sopra evidenziata, si deve ritenere che le clausole contrattuali stipulate fra le parti in vigenza della vecchia formulazione dell'art. 3, comma 7, del D.Lgs. n. 61/2000 mantengono comunque la loro efficacia e continuano a produrre effetti tra le parti stesse.

Analoghe considerazioni si devono formulare anche con riferimento ai contratti di somministrazione a tempo indeterminato stipulati prima dell'entrata in vigore della L. n. 247/2007.

Peraltro, la previsione che abolisce la somministrazione a tempo indeterminato ha indirettamente interessato anche l'art. 4, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003 istitutivo dell'Albo delle Agenzie e precisamente la lett. b) all'interno del quale sono iscritte le Agenzie di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato abilitate a svolgere esclusivamente una delle attività specifiche di cui all'art. 20, comma 3, lett. da a) ad h). Alla luce dell'intervenuta abrogazione, le Agenzie di somministrazione c.d. specialistiche potranno continuare ad operare somministrando lavoratori a tempo determinato, fatti salvi i rapporti commerciali instaurati antecedentemente alla entrata in vigore della legge in esame.

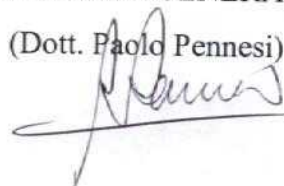
Occorre infatti tenere presente che è abrogata la disciplina relativa ad un contratto di natura "commerciale" e non di lavoro; pertanto, il venir meno della possibilità di ricorso allo *staff leasing* incide sulla sola possibilità di stipulare tale contratto commerciale e non esclude che l'Agenzia di somministrazione possa instaurare con il lavoratore un rapporto di lavoro fondato su una tipologia contrattuale diversa dal contratto a termine e, quindi, anche ricorrere al contratto a tempo indeterminato.

Con riferimento a tutte le questioni sopra evidenziate, del resto, far conseguire alla abrogazione delle norme un effetto di annullamento dei contratti di lavoro già in essere, determinerebbe un paradossale "travolgimento" dei rapporti di lavoro con automatica risoluzione degli stessi e con evidenti conseguenze anche sul piano socio-economico. A quest'ultimo proposito, peraltro, non si può non ricordare la cautela della stessa Corte costituzionale nel valutare la nullità o l'annullamento dei contratti in materia di lavoro (sentenza n. 210 del 1992), la cui tendenziale conservazione rappresenta invece un principio di carattere generale posto a tutela del contraente debole.

Per quanto attiene, da ultimo, alle altre novità introdotte dalla L. n. 247/2007 in materia di contratto a termine, in considerazione della delicatezza delle questioni da affrontare, si fa riserva di fornire ulteriori chiarimenti.

IL DIRETTORE GENERALE

(Dott. Paolo Pennesi)



DP