

FONDAZIONE STUDI
CONSIGLIO NAZIONALE DEI CONSULENTI DEL LAVORO

Commissione dei principi interpretativi delle leggi
in materia di lavoro

PRINCIPIO N. 13

“Le novità per il contratto di lavoro intermittente”

1. Premessa

La legge 24 dicembre 2007, n. 247 - “Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale” - pubblicata sulla *Gazzetta Ufficiale* n. 301 del 29 dicembre 2007, con decorrenza 1 gennaio 2008, ha istituito il contratto a prestazioni discontinue.

La norma – salvo specifiche previsioni - ha demandato alla contrattazione collettiva la relativa regolamentazione.

Il nuovo articolo 1, comma 47 stabilisce che il contratto ha la finalità 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.

Fino al 31 dicembre 2007 era disciplinato il lavoro intermittente negli articoli 33 e seguenti del D.Lgs n. 276/2003.

Le disposizioni da ultimo richiamate sono state abrogate dall'articolo 1, comma 45 della legge n. 247/2007.

2. Abrogazione del lavoro intermittente e efficacia dei contratti esistenti

Come precisato nel paragrafo precedente l'articolo 1, comma 45 della legge n. 247/2007 stabilisce che “gli articoli da 33 a 40 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono abrogati”.

In questa situazione, sorge in primo luogo la necessità di chiarire se l'abrogazione per legge determini o no l'immediata invalidità anche di contratti di lavoro intermittente stipulati prima della entrata in vigore della medesima legge (1 gennaio 2008).

La materia in esame è regolata dall'art. 11, comma 1, delle *“Disposizioni sulla legge in generale”* (Regio decreto 16 marzo 1942, n. 262, c.d. *“Preleggi”*), in base al quale *“La legge non dispone che per l'avvenire: essa non ha effetto retroattivo”*.

In particolare, per quanto riguarda le leggi che disciplinano i requisiti di validità dei contratti, la giurisprudenza ha chiarito che *“I requisiti, di forma e di sostanza, per la validità di un contratto sono quelli che stabilisce la legge del tempo in cui il contratto è compiuto”* (così, tra le altre, Cass. civ., Sez. III, sent. n. 3340 del 7 marzo 2001).

Il che significa che il contratto è (e resta nel tempo) valido o nullo soltanto con riferimento alla disciplina applicabile al momento della sua conclusione: *“In base ai principi che regolano la successione delle leggi nel tempo, l'illiceità (e la conseguente invalidità) del contratto deve essere riferita alle norme in vigore nel momento della sua conclusione”* (Cass. civ., Sez. I, sent. n. 1877 del 21 febbraio 1995).

In applicazione di tale principio – per le ipotesi nelle quali manca una normativa transitoria (come è nel nostro caso) –, la stessa giurisprudenza ha precisato che *“In mancanza di una disposizione esplicita di retroattività della legge, l'interprete, dato il carattere eccezionale di tale efficacia, può ricavare la <<mens legis>>, rivolta a attuarla implicitamente, sull'unica base della locuzione testuale della norma, solo, cioè, se il significato letterale non sia compatibile con la normale destinazione della legge a disporre esclusivamente per il futuro. Quando, invece, tale compatibilità sussiste, l'interprete è tenuto a ritenere osservati e a osservare egli stesso i principi generali sulla legge, orientando in particolare l'interpretazione al rispetto del principio generale della irretroattività enunciato nell'art. 11 delle preleggi”* (Cass. civ., sent. n. 15652 del 12 agosto 2004, tale decisione puntualizza, in motivazione quanto segue: *“E' utile ricordare in proposito che la retroattività della legge è fatto eccezionale (poiché) la legge serve a porre una regola di condotta, la quale può essere osservata solo dopo che sia stata posta, conosciuta e entrata in vigore. E' sempre valida quindi, l'osservazione che, se il divieto di dare efficacia retroattiva alla legge opera, per principio costituzionale, solo con riguardo alle leggi punitive, tuttavia anche negli altri campi del diritto la retroattività della legge può essere iniqua, se non giustificata da un grave interesse generale, il quale richieda che la nuova legge regoli anche fatti del passato”*).

Ne consegue che i contratti a chiamata stipulati prima del 1° gennaio 2008, sono validi ed efficaci, e resteranno tali sino a quando non si risolveranno per una delle cause previste dall'ordinamento vigente (licenziamento, dimissione o risoluzione consensuale).

3. Contratto a carattere discontinuo

Il comma 47 della legge n. 247/2007 stabilisce 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”*.

Il richiamato articolo 10, comma 3 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 stabilisce che *“nei settori del turismo e dei pubblici esercizi è ammessa l'assunzione diretta di manodopera per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, determinata dai contratti collettivi stipulati con i sindacati locali o nazionali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale”*.

Il riferimento alle ipotesi di cui al citato articolo 10, comma 3 (*“...comprese le fattispecie già individuate...”*) comporta la possibilità per il datore di lavoro di avviare questa tipologia di rapporti di lavoro ricorrendo al contratto per prestazioni discontinue oltre che al già previsto contratto a termine di durata non superiore a tre giorni.

3.1 Ambito di applicazione

In via generale si pone un primo problema di individuare il livello della contrattazione collettiva (nazionale, territoriale o aziendale) idoneo a regolamentare il contratto a prestazioni discontinue.

Il generico riferimento del comma 47 ai “contratti collettivi” porta a ritenere che sono legittimati i contratti collettivi di qualunque livello purché i sottoscrittori degli stessi siano le organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Infatti, l'aggettivo “nazionale” non è stato utilizzato dal legislatore per individuare il livello della contrattazione collettiva, bensì solo per individuare il livello di rappresentatività dei soggetti sottoscrittori.

Pertanto, è autorizzato ad introdurre la relativa regolamentazione anche il contratto collettivo aziendale purché esso venga sottoscritto da una delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e da una delle organizzazione datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Si ritiene che non sia sufficiente la sottoscrizione da parte del solo datore di lavoro non assistito dall'organizzazione datoriale.

Peraltro, non c'è dubbio che un contratto collettivo aziendale possa essere sottoscritto da un'organizzazione datoriale debitamente delegata (si veda al riguardo il comma 1175 della legge n. 296/2007, il quale ha stabilito che i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati, tra l'altro, al rispetto degli “*accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”*”).

Il comma 47 pone, inoltre, un secondo problema circa l'individuazione dei settori del turismo e dello spettacolo.

In particolare, è stabilito che il contratto è ammesso *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*, e ancora la norma prosegue stabilendo che *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....”*.

La norma, quindi, per individuare l'ambito di applicazione della disposizione effettua in via prioritaria un riferimento al settore turismo e spettacolo inteso come settore economico del Paese, attribuendo poi ai “*relativi*” contratti collettivi la possibilità di disciplinare le prestazioni discontinue.

In questo quadro giuridico si ritiene che possano beneficiare della disposizione in esame le aziende appartenenti al settore economico del turismo che adottino il contratto collettivo specifico.

Inoltre, in considerazione della finalità che persegue la norma, si ritiene altresì che la disposizione si applichi anche alle aziende che, pur operando nel settore economico del turismo, non applichino il contratto collettivo del turismo; in quest'ultimo caso, il datore di lavoro potrà avviare rapporti a

prestazioni discontinue facendo riferimento alla fonte collettiva in cui è regolamentata la nuova tipologia contrattuale anche se diversa da quella applicata.

Ai fini dell'individuazione del settore economico del turismo può farsi riferimento alla legge quadro n. 135/2001, nonché alla disposizione attuativa di cui al DPCM 13 settembre 2002.

Per l'identificazione dei settori di operatività dello spettacolo, a titolo esemplificativo e non esaustivo, deve intendersi qualsiasi rappresentazione o manifestazione, specialmente (ma non solo), di tipo teatrale o televisivo, che si svolge davanti ad un pubblico appositamente convenuto o comunque appresa da un pubblico più ampio grazie agli strumenti della tecnica, nonché la produzione cinematografica ed audiovisiva e multimedialità.

Anche in questo caso valgono i medesimi principi applicativi illustrati per il settore del turismo.

3.2 Condizioni

Il comma 48 della legge 247/2007 prevede che la contrattazione collettiva deve regolamentare i seguenti aspetti:

- a) le condizioni, i requisiti e le modalità dell'effettuazione della prestazione connesse ad esigenze oggettive e i suoi limiti massimi temporali;
- b) il trattamento economico e normativo spettante, non inferiore a quello corrisposto ad altro lavoratore per le medesime mansioni, riproporzionato alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita;
- c) la corresponsione di una specifica indennità di disponibilità nel caso sia prevista una disponibilità del lavoratore a svolgere, in un arco temporale definito, la prestazione.

In sintesi, le aziende per poter stipulare il nuovo contratto per prestazioni discontinue devono rispettare contemporaneamente le seguenti tre condizioni:

- il datore di lavoro deve operare nel settore del turismo o dello spettacolo come, in via generale, sono stati definiti nel paragrafo precedente;

- il datore di lavoro deve applicare per il rapporto a prestazioni discontinue il contratto collettivo in cui il nuovo istituto ha trovato una sua specifica regolamentazione, anche se diverso da quello generalmente applicato in azienda;
- il relativo contratto collettivo deve prevedere i casi in cui è ammesso il nuovo contratto vale a dire: durante il week-end, nelle festività, nei periodi di vacanza scolastica, ovvero in altri specifici casi individuati espressamente e non previsti dalla legge.

4. Semplificazione degli adempimenti

Il comma 49 prevede che, il Ministero del lavoro, nei casi di regolamentazione di specifici contratti di lavoro per prestazioni discontinue nei settori del turismo e dello spettacolo da parte dei relativi contratti collettivi, possa definire le modalità per lo svolgimento in forma semplificata degli adempimenti amministrativi concernenti l'instaurazione, la trasformazione e la cessazione di rapporti di lavoro, nonché criteri e disposizioni specifiche per disciplinare in particolare i profili previdenziali dell'eventuale indennità.

Roma, 21 aprile 2008

I contenuti del presente documento sono stati elaborati con l'unanimità dai seguenti componenti della Commissione:

Barbaro Vincenzo, Bianchi Nevio, Brisciani Massimo, Carotti Stefano, De Compadri Luca, De Fusco Enzo, Gheido Maria Rosa, Maccarone Giuseppe, Natalini Francesco, Pizzuti Paolo, Stern Paolo, Tschöll Josef.