

3

I QUADERNI DELL'ANICA

I QUADERNI DELL'ANICA sono *instant book* monografici su temi e fenomeni di attualità nei settori cinematografico e audiovisivo.

L'obiettivo della collana è costruire documentazione di base su fenomeni scarsamente studiati e offrire riferimenti e spunti di riflessione agli associati dell'ANICA, agli operatori del settore e a tutti i soggetti interessati.

Il progetto nasce dall'idea di condividere esperienze e competenze maturate nell'ambito dell'attività associativa. Iniziative di formazione e approfondimento, convegni, workshop, seminari ed eventi curati e organizzati dall'ANICA costituiranno il punto di partenza dei QUADERNI. Ciascun numero è dedicato a una specifica tematica di interesse generale, riconducibile a una delle tre principali aree di intervento dell'associazione: mercati (area economica); norme e regolamenti; tecnologia.

CONTRATTI DI LAVORO NEL CINEMA



I QUADERNI DELL'ANICA
N. 3 CONTRATTI DI LAVORO NEL CINEMA

A cura di: Ufficio Studi ANICA
Responsabile: Francesca Medolago Albani
Editor: Federica D'Urso

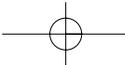
Progetto grafico: PuntoePixe@yahoo.it

Contenuti aggiornati a marzo 2009
Finito di stampare a maggio 2009

Immagine di copertina: "La bella società"
di Gian Paolo Cugno, Italia 2009
Produzione Pietro Innocenzi per Globe Film

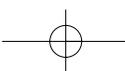
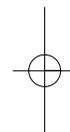
SOMMARIO

<i>Paolo Ferrari</i>	p. 8
<i>Gaetano Blandini</i>	p. 9
Introduzione	p. 11
1. Lavoro a tempo determinato	p. 19
1.1. Il contratto a termine nel settore dello spettacolo dopo la legge 24 dicembre 2007, n. 247 <i>di Nicola De Marinis</i>	p. 25
2. Lavoro part-time	p. 47
2.1. Il Protocollo Welfare e le modifiche alla disciplina del rapporto di lavoro <i>part-time</i> : profili applicabili nel settore dello spettacolo <i>di Marco Marieni</i>	p. 51
3. Lavoro intermittente	p. 69
3.1. Il lavoro intermittente dopo la legge n. 247/2008: il settore del turismo e dello spettacolo <i>di Maria Grazia Lerose</i>	p. 74
Conclusioni	p. 85
Bibliografia	p. 87
Indici	p. 89
CV dei relatori	p. 91



*Il lavoro libera da tre grandi mali,
dalla noia,
dal vizio
e dal bisogno.*

Voltaire



Il terzo numero dei QUADERNI DELL'ANICA è dedicato al tema dei contratti di lavoro nel settore cinematografico e audiovisivo e si colloca nell'area tematica *norme e regolamenti*.

CONTRATTI DI LAVORO NEL CINEMA

Le riflessioni che seguono nascono dal dibattito iniziato in occasione del convegno "Il nuovo Protocollo Welfare e il mercato del lavoro nello spettacolo", organizzato il 18 marzo 2008 dall'ANICA con la collaborazione dello studio Advanced Legal Counselling e LPO. La giornata di studio e approfondimento era dedicata al nuovo Protocollo sul Welfare del 23 luglio 2007 inerente il lavoro, la competitività e l'equità sociale, tradotto nella legge n. 247/2007. Nei mesi successivi alla data del convegno, sono state promulgate ulteriori norme che incidono sul quadro oggetto di quel dibattito. I contenuti delle relazioni che seguono sono stati quindi aggiornati alla luce del nuovo contesto normativo di riferimento.

Gli interventi dei relatori, studiosi e legali esperti di diritto del lavoro dedicano una attenzione particolare al nuovo mercato del lavoro dello spettacolo, orientato a contenere la precarietà favorendo l'occupazione ma al contempo, cercando di mantenere una certa flessibilità endogena necessaria per il settore cineaudiovisivo.

L'obiettivo del convegno era creare un momento di riflessione e di confronto aperto con gli associati e gli operatori del settore per capire come affrontare al meglio i cambiamenti in atto ed eventualmente provare a individuare possibili soluzioni.

Entrando nel merito, si è parlato del contratto a tempo determinato, della disciplina del *part-time* e del lavoro intermittente, cercando di immaginare le ricadute che inevitabilmente avranno tali istituti per il settore cineaudiovisivo.

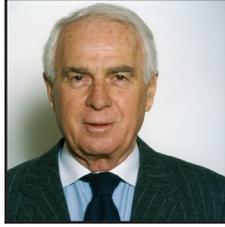
Il convegno si può considerare un segnale positivo sia sul versante del dialogo interno al sistema imprenditoriale dello spettacolo, sia per il confronto partecipato con le istituzioni che ne deriva.

L'opportunità di produrre documentazione scritta e corredata di approfondimenti e analisi dettagliata delle numerose norme richiamate si concretizza quindi nella pubblicazione di questo terzo QUADERNO DELL'ANICA.

Ci auguriamo che questa pubblicazione possa essere propedeutica a un ciclo di iniziative che pongano l'attenzione sulle esigenze degli operatori del settore cinematografico e sulle problematiche connesse al mondo del lavoro.

Andrea Canali, Responsabile Ufficio Sindacale e Relazioni Industriali ANICA

Grazie a: Alberto D'Urso, Maria Tersigni



Fra le attività fondanti dell'ANICA mi fa piacere ricordare quella, fondamentale, relativa alle relazioni industriali. Come aderente a Confindustria, l'ANICA svolge il ruolo di rappresentanza sindacale per la parte datoriale del settore cinematografico, ovvero per le aziende di tutta la filiera, e in quanto tale intrattiene rapporti con le OO.SS.LL. (organizzazioni sindacali dei lavoratori).

Tale ruolo di rappresentanza si sostanzia, oltre che in una costante attenzione di base alle questioni inerenti il diritto del lavoro nello spettacolo, in una serie di attività concrete: coordinamento e partecipazione in rappresentanza delle imprese ai tavoli di rinnovo dei contratti collettivi di categoria relativi al settore dello spettacolo; coordinamento della transazione in sede sindacale, per la soluzione di controversie fra singoli lavoratori e imprese, con possibilità di sostituirsi nella funzione di mediazione alla DPL (Direzione Provinciale del Lavoro); partecipazione, sempre in rappresentanza della parte datoriale, ai tavoli tecnici di ENPALS, Confindustria e altri enti o istituzioni che lo richiedano per tematiche inerenti il lavoro nello spettacolo.

A questo si affianca una costante attività di assistenza e consulenza alle imprese sulle tematiche previdenziali e del lavoro e una intensa attività di aggiornamento dei professionisti su questi temi attraverso l'organizzazione di seminari e convegni. Ritengo quindi importante che alle problematiche inerenti il diritto del lavoro nell'industria cinematografica e audiovisiva sia dedicato questo terzo numero della collana I QUADERNI DELL'ANICA. La pubblicazione giunge in un momento importante, in cui i principali contratti collettivi di categoria sono oggetto di trattativa e di imminente rinnovo e sono quindi sul tavolo alcune questioni centrali per un'adeguata applicazione della normativa vigente, le cui ultime modifiche risalgono all'estate scorsa.

Mi auguro quindi che il dialogo dell'associazione con i sindacati dei lavoratori e con le istituzioni prosegua su tutti i fronti in modo costruttivo, nel rispetto delle esigenze sia dell'industria che dei lavoratori, con l'obiettivo di consolidare i presupposti per un maggiore sviluppo del mercato cinematografico. La serenità nei rapporti di lavoro è infatti una condizione fondamentale per garantire crescita professionale nel settore e di conseguenza per potere vedere al cinema un numero sempre maggiore di film italiani di qualità.

Paolo Ferrari, Presidente ANICA



In tempi di crisi come quello che l'Italia e tutto il mondo stanno attraversando in questi mesi, le tematiche relative all'occupazione assumono una rinnovata centralità politica ed economica.

Spesso quando si parla del settore dello spettacolo non c'è chiarezza nell'immaginario comune sulle dimensioni che questa industria assume dal punto di vista dell'impiego. Nel solo settore cinematografico, i lavoratori impiegati, nelle diverse specializzazioni, sono centinaia di migliaia: non solo registi, attori, produttori, ma anche e - almeno in termini numerici - soprattutto amministratori, tecnici, maestranze, "generici", dipendenti delle sale e delle società di produzione e distribuzione.

Negli ultimi dieci anni la normativa italiana relativa al mercato del lavoro si è evoluta in modo molto profondo, adeguandosi alla tendenza globale verso una sintesi fra, da un lato, la maggiore flessibilità richiesta dal mercato e, dall'altro lato, la tutela dei diritti e della professionalità dei lavoratori.

Il processo ha attraversato Governi di entrambe le parti politiche e ha coinvolto ovviamente anche il settore del cinema, che da un punto di vista lavoristico è caratterizzato da un sistema peculiare disegnato sulle esigenze specifiche in particolare della produzione: la stagionalità strutturale del processo industriale pone da sempre esigenze contrattuali tipiche.

Ritengo importante che l'ANICA ponga la propria attenzione su questi aspetti meno noti e meno chiacchierati ma centrali per l'industria cinematografica. Per questo sono ancora una volta lieto di sostenere l'iniziativa editoriale I QUADERNI DELL'ANICA e mi auguro che la pubblicazione di questo terzo numero della collana possa essere utile a professionisti e lavoratori nell'affrontare gli aspetti contrattuali che li legano.

Gaetano Blandini, Direttore Generale Cinema MiBAC

Come è noto, nel comparto della produzione cinematografica la tipologia di contratto tipicamente utilizzata per il personale tecnico è il **contratto di lavoro subordinato a tempo determinato (o a termine)**.

INTRODUZIONE

Nei comparti della distribuzione, delle industrie tecniche e dell'esercizio, oltre che per il personale fisso delle società di produzione, il ventaglio di soluzioni contrattuali in uso è invece più ampio e rispecchia quanto avviene nella maggior parte degli altri settori dell'industria e dei servizi. Le tipologie contrattuali adottabili in questi casi vanno dal contratto di lavoro subordinato (a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o parziale) a soluzioni contrattuali di lavoro parasubordinato (contratto a progetto¹) o di formazione (apprendistato², inserimento³) o autonomo (contratto di lavoro autonomo occasionale accessorio⁴, contratto d'opera o professionale⁵).

Il contratto di lavoro a termine è l'oggetto principale del presente studio, non soltanto perché costituisce la forma tipica e caratterizzante il settore della produzione cinematografica, ma anche perché nell'ultimo decennio è stato oggetto di significative riforme e ridefinizioni concettuali che hanno origine a livello comunitario e investono la complessiva impostazione del mercato del lavoro. Esse ovviamente portano a importanti conseguenze nell'applicazione dei contratti di lavoro nell'industria cinematografica.

Le tappe fondamentali di questo processo di continua ridefinizione della disciplina a livello nazionale inevitabilmente rispecchiano anche l'alternanza generale degli obiettivi politici dei Governi che si sono succeduti. I principali interventi normativi sono stati:

- > Settembre 2001: decreto legislativo n. 368 sulla disciplina del lavoro a tempo determinato, che recepisce la Direttiva 1999/70/CE in materia. Dall'11 giugno: Presidente del Consiglio dei Ministri: Silvio Berlusconi, Ministro del lavoro e delle politiche sociali: Roberto Maroni
- > Febbraio/settembre 2003, legge n. 30 e decreto legislativo n. 276, noti come "legge Biagi", che rende più flessibile il mercato del lavoro introducendo nuove tipologie di contratto. Presidente del Consiglio dei Ministri: Silvio Berlusconi; Ministro del lavoro e delle politiche sociali: Roberto Maroni
- > Dicembre 2007, legge n. 247, attuazione del c.d. "Protocollo Welfare", che interviene su diversi temi riguardanti il mercato del lavoro, con l'obiettivo di stabilizzare i rapporti di lavoro precari. Presidente del Consiglio dei Ministri: Romano Prodi; Ministro del lavoro e della previdenza sociale: Cesare Damiano
- > Giugno/agosto 2008, decreto legge 112 e legge 133, nota come "manovra d'estate"; è una finanziaria triennale che interviene anche sui temi del lavoro. Dal 7 maggio: Presidente del Consiglio dei Ministri: Silvio Berlusconi; Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali: Maurizio Sacconi.

[Cfr. TAB. 1]

¹ Il contratto a progetto è definito e regolamentato dal decreto legislativo n. 276/2003, artt. 61-69 e sostituisce il precedente contratto di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co).

² L'assunzione di apprendisti è prevista in tutti i settori di attività, secondo quanto previsto dal decreto legislativo n. 276/2003, artt. 47-53, come modificato dal decreto legge n. 112/2008, artt. 49-50.

³ Il contratto di inserimento è regolamentato dal decreto legislativo n. 276/2003 artt. 54-60 e la sua applicazione è riservata a lavoratori in particolari condizioni.

⁴ Il contratto di lavoro autonomo occasionale accessorio è disciplinato dal decreto legislativo n. 276/2003 artt. 70-74.

⁵ Il lavoro autonomo inquadrato nel contratto d'opera o professionale è regolamentato dagli artt. 2222 e 2230 del Codice Civile.

TABELLA 1. Principali norme di riferimento

Anno	Norme	Tempi principali	Contratti interessati
1960	Legge n. 1369 del 23 ottobre 1960 "Divieto di intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di lavoro e nuova disciplina dell'impiego di manodopera negli appalti di opere e servizi" (G.U. n. 289 del 25 novembre 1960)	Divieto di intermediazione di manodopera	Lavoro interinale
1962	Legge n. 230 del 18 aprile 1962 "Disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato" (G.U. n. 125 del 17 maggio 1962)	Lavoro a tempo determinato (abrogata nel 2001)	Lavoro subordinato a tempo determinato
1997	DIRETTIVA 1997/81/CE del Consiglio relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES. (G.U.C.E. del 20 gennaio 1998)	Lavoro a tempo parziale (part-time)	Lavoro a tempo parziale
1997	Legge n. 196 del 24 giugno 1997 "Norme in materia di promozione dell'occupazione" (G.U. n. 154 del 4 luglio 1997)	"Pacchetto Treu", disciplina del lavoro temporaneo e altre tipologie contrattuali	Lavoro interinale
1999	DIRETTIVA 1999/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato. (G.U.C.E. del 10 luglio 1999)	Lavoro a tempo determinato	Lavoro subordinato a tempo determinato
2000	Decreto Legislativo n. 61 del 25 febbraio 2000 "Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES" (G.U. n. 66 del 20 marzo 2000)	Lavoro a tempo parziale (part-time)	Lavoro a tempo parziale
2001	Decreto Legislativo n. 100 del 26 febbraio 2001 , "Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, recante attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES" (G.U. n. 80 del 5 aprile 2001)	Lavoro a tempo parziale (part-time)	Lavoro a tempo parziale

Anno	Norme	Tempi principali	Contratti interessati
2001	Decreto legislativo n. 368 del 6 settembre 2001 , "Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES" (G.U. n. 235 del 9 ottobre 2001)	Lavoro a tempo determinato	Lavoro subordinato a tempo determinato
2003	Decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003 , "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30" (G.U. n. 235 del 9 ottobre 2003 - Supplemento Ordinario n. 159), attuativo della Legge n. 30 del 14 febbraio 2003 , "Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro" (G.U. n. 47 del 26 Febbraio 2003)	"Legge Biagi", ha l'obiettivo di rendere più flessibile il mercato del lavoro: - riordino dei contratti a contenuto formativo e di tirocinio - riforma del lavoro a tempo parziale - disciplina di lavoro a chiamata, temporaneo, coordinato e continuativo, occasionale, accessorio e a prestazioni ripartite	Somministrazione di lavoro (ex interinale) Lavoro intermittente (o a chiamata) Lavoro a tempo parziale Apprendistato e inserimento Contratti a progetto e occasionali
2007	Legge n. 247 del 24 dicembre 2007 , "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" (G.U. n. 301 del 29 dicembre 2007)	Attuazione del c.d. Protocollo Welfare: - modifiche alla disciplina del contratto a termine e del contratto a tempo parziale - abolizione del lavoro intermittente e deroga per il lavoro "discontinuo" nei settori dello spettacolo e del turismo, regolato dai CCNL	Lavoro subordinato a tempo determinato Lavoro a tempo parziale Lavoro intermittente o a chiamata (abrogato), lavoro "discontinuo" Somministrazione di lavoro (interinale): abrogato solo nella forma a tempo indeterminato
2008	Decreto Legge n. 112 del 25 giugno 2008 , "Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria" (G.U. n. 14 del 25 giugno 2008 - Supplemento ordinario n. 152) Convertito con modificazioni dalla Legge n. 133 del 6 agosto 2008 , "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112". (G.U. n. 195 del 21 agosto 2008 - Supplemento Ordinario n. 196)	C.d. "Manovra economica d'estate", regola diversi aspetti dell'economia. Per quanto riguarda il diritto del lavoro (art. 39), fra gli altri interventi, istituisce il Libro Unico del Lavoro.	Lavoro subordinato a tempo determinato; Lavoro intermittente

BREVE EXCURSUS NORMATIVO

Il presupposto da cui deve partire ogni riflessione consiste nell'assunto di base che regola l'intero mercato del lavoro - ribadito recentemente dalla legge n. 247/2007, art. 39 che integra il decreto legislativo n. 368/2001, art. 1 - secondo cui *"il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato"*.

Tuttavia - secondo lo stesso decreto legislativo n. 368/2001, art. 1 - *"è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo"* - poi, con il decreto legge n. 112/2008, art. 21 - *"anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro"*.

Il 28 giugno 1999 è stata approvata la Direttiva 1999/70/CE del Consiglio dell'Unione Europea, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso dalle organizzazioni intercategoriale CES (Confederazione Europea dei Sindacati), UNICE (Unione delle confederazioni delle industria della Comunità Europea) e CEEP (Centro Europeo dell'impresa a partecipazione pubblica). La Direttiva è stata recepita in Italia dal decreto legislativo n. 368 del 9 ottobre 2001.

La rilevanza di questa norma è fondamentale nella recente storia del diritto del lavoro perché ridefinisce i termini generali e i limiti all'adozione dei contratti a termine, adeguandosi al processo di trasformazione e modernizzazione dell'organizzazione del lavoro già da tempo avviato nella società e orientato verso una maggiore flessibilità dei rapporti contrattuali.

L'obiettivo di questa nuova impostazione normativa era già stato individuato nel 1995 dal Consiglio Europeo di Essen e viene ribadito nel Considerando 5 della Direttiva del 1999: *"Le conclusioni del Consiglio europeo di Essen hanno sottolineato la necessità di provvedimenti per incrementare l'intensità occupazionale della crescita, in particolare mediante un'organizzazione più flessibile del lavoro, che risponda sia ai desideri dei lavoratori che alle esigenze della competitività"*.

Al Considerando 6 si legge inoltre: *"La risoluzione del Consiglio del 9 febbraio 1999 relativa agli orientamenti in materia di occupazione per il 1999 invita le parti sociali a tutti i livelli appropriati a negoziare accordi per modernizzare l'organizzazione del lavoro, comprese forme flessibili di lavoro, al fine di rendere le imprese produttive e competitive e di realizzare il necessario equilibrio fra la flessibilità e la sicurezza"*.

Dal 2001 quindi, con il recepimento della Direttiva comunitaria 1999/70/CE e la contestuale abrogazione della precedente legge di riferimento in materia (la n. 230 del 1962), si è succeduta una serie di provvedimenti normativi volti a ridefinire la disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato in Italia, alternando una tendenza a favorirne l'adozione e una contraria propensione verso un restringimento del suo ambito di applicazione.

Il dibattito si è acceso in occasione dell'approvazione della legge n. 247/2007, entrata in vigore il 1 gennaio 2008, che ha posto un limite massimo di 36 mesi, comprensivi di proroghe e rinnovi indipendentemente dai periodi di interruzione, alla reiterazione di contratti a tempo determinato fra lo stesso lavoratore e lo stesso datore di lavoro e per lo svolgimento di mansioni equivalenti.

Ad ammorbidire questa norma, è successivamente intervenuto il decreto legge n. 112/2008 (art. 21), che condiziona il rispetto di tali limiti a disposizioni diverse eventualmente previste dai contratti collettivi nazionali di settore. Quindi, la contrattazione

collettiva nazionale, territoriale o aziendale può introdurre modifiche alla disciplina vigente in misura piuttosto ampia, predisponendo di fatto una disciplina specifica per la stabilizzazione dei rapporti di lavoro a tempo determinato una volta trascorsi i 36 mesi.

LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

Contratto che costituisce un rapporto di lavoro subordinato senza la previsione di una scadenza finale. Il rapporto quindi si estingue in caso di morte del lavoratore, per consenso di entrambe le parti, per le dimissioni del lavoratore o per il licenziamento da parte del datore di lavoro.

Fonte: www.lavoro.gov.it Glossario
Sito del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali

È la forma normale del contratto di lavoro, quello che l'ordinamento italiano tende a favorire il più possibile per garantire la continuità del rapporto di lavoro e, quindi, la sicurezza dell'occupazione duratura. Esso, infatti, è il contratto di cui non è prevista la scadenza e che è destinato a cessare solo quando intervengono determinate cause idonee ad estinguerlo.

Fonte: Paride Bertozzi, *Dizionario dei termini sindacali e del lavoro*, Roma, Edizioni CieRre, 2005.

Per contratto a tempo indeterminato si intende un rapporto di lavoro che a seguito di un periodo di prova, determinato sulla base del contratto nazionale di categoria, si trasforma in assunzione senza scadenza, può essere a tempo pieno o a part-time. Durante il periodo di prova il datore di lavoro e il lavoratore possono sciogliere il rapporto senza obbligo di preavviso.

Questo contratto, come quello a tempo determinato, è un contratto di lavoro subordinato: il lavoratore cioè è in una posizione di subordinazione tecnica o gerarchica rispetto al datore di lavoro. Il contratto può essere concluso sia oralmente che in forma scritta, in ogni caso devono essere indicati il luogo e l'orario di lavoro, le mansioni assegnate al lavoratore e il conseguente inquadramento, l'importo della retribuzione, la durata delle ferie.

In caso di risoluzione del contratto il dipendente ha diritto a percepire il Tfr (trattamento di fine rapporto) cioè un accantonamento di denaro che matura durante il periodo di lavoro, pari a circa una mensilità per ogni anno di attività lavorativa prestata. Il lavoratore può dare le dimissioni in qualsiasi momento e per qualsiasi motivo ma ha l'obbligo di rispettare un preavviso di tempo che varia a seconda del livello professionale. Il datore di lavoro, invece, può licenziare il dipendente solo per giusta causa, giustificato motivo soggettivo (un evento imputabile al lavoratore) o oggettivo (un evento riconducibile alle esigenze dell'azienda).

Fonte: www.borsalavorolombardia.net

IL CASO DEL CINEMA

I contratti fra le società di produzione e tecnici e maestranze della troupe fino ad ora sono stati sempre stipulati nella forma di contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, perché questa forma si adatta alle ordinarie necessità del datore di lavoro di far fronte a esigenze limitate nel tempo, ovvero alla produzione della singola opera cinematografica.

I provvedimenti normativi che si sono succeduti hanno inevitabilmente avuto delle significative ricadute sulla definizione dei contratti relativi alla prestazione di lavoro nell'industria cinematografica, in particolare riguardo al limite di 36 mesi alla reiterazione di contratti a tempo determinato posto dalla legge n. 247/2007.

Le considerazioni che seguono hanno l'obiettivo di fornire una rapida panoramica sullo stato attuale dell'arte, prestando particolare attenzione alle difficoltà connesse all'applicazione dei contratti a termine nel settore dello spettacolo e alle relative soluzioni offerte dallo stesso apparato normativo.

Ciò che va fin da subito sottolineato è che **un ruolo fondamentale nell'individuazione di modalità e limiti della definizione del rapporto di lavoro** è, secondo la normativa ora vigente, **attribuito ai contratti collettivi** stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale fra le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Dato questo quadro, la cui definizione è stata quindi aggiornata soltanto nel giugno 2008 (decreto legge n. 112), nei capitoli che seguono si cercherà di capire se e in quale modo i rapporti di lavoro tipicamente applicati nel settore cinematografico e audiovisivo rientrano nei requisiti richiesti per continuare a stipulare in futuro contratti di lavoro subordinato a tempo determinato in modo regolare e reiterato [Cfr. CAP. 1].

Si proporranno inoltre alcune ipotesi di soluzioni contrattuali alternative, che possono essere applicate nel settore cinematografico e audiovisivo, nel caso in cui le nuove restrizioni previste per il contratto a tempo determinato risultino troppo vincolanti o inadatte. Si farà in particolare riferimento al **contratto di lavoro subordinato a tempo parziale (part-time)**, regolato dalla legge n. 61/2000 e successive modifiche [Cfr. CAP. 2], e al **contratto di lavoro intermittente**, introdotto dal decreto legislativo n. 276/2003 [Cfr. CAP. 3].

TABELLA 2. Tipologie contrattuali previste dai principali CCNL di settore

CCNL di riferimento	Data	Comparto	Contratto tipico e altri contratti disciplinati dal CCNL
CCNL per gli addetti alle troupes (tecnici e maestranze) per la produzione di filmati dipendenti da case di produzione cineaudiovisiva	7 dicembre 1999	Produzione (tecnici e maestranze)	Contratto di lavoro subordinato a tempo determinato
CCNL per i dipendenti di aziende dell'industria cineaudiovisiva	7 marzo 2005	Produzione (personale assunto a tempo indeterminato, escluso il personale addetto alle troupes) Distribuzione, importazione/esportazione Teatri di posa Stabilimenti di sviluppo e stampa Stabilimenti di doppiaggio	Contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato; <i>full-time</i> o <i>part-time</i> ; Contratto di lavoro subordinato a tempo determinato (in via eccezionale e straordinaria); <i>full-time</i> o <i>part-time</i> ; Contratto di inserimento o reinserimento (min 12 max 18 mesi); Contratto di apprendistato (età max 24 o 26 anni, durata max 36 mesi in funzione dei livelli); Contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato (ex interinale, casi di esigenze particolari e temporanee); Contratto di lavoro subordinato ripartito (fra azienda e 2 lavoratori).
CCNL per i generici dipendenti di aziende di produzione cineaudiovisiva	26 settembre 1996	Produzione (generici)	Contratto di lavoro subordinato a tempo determinato
CCNL dipendenti degli esercizi cinematografici e cine-teatrali	16 gennaio 2008	Esercizio cinematografico	Contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato; <i>full-time</i> o <i>part-time</i> ; Contratto di lavoro subordinato a tempo determinato (in particolari casi); <i>full-time</i> o <i>part-time</i> ; Contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato; Contratto di inserimento (min 9 max 18 mesi); Contratto di apprendistato (max 36 mesi in funzione dei livelli)

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO (CCNL)

È l'accordo in base al quale le associazioni imprenditoriali e le organizzazioni sindacali stabiliscono la disciplina del rapporto di lavoro applicabile ai lavoratori dipendenti dalle imprese associate alle une e iscritte alle altre. Quanto alla sua ampiezza, il contratto collettivo può essere nazionale (cioè applicabile a tutti i lavoratori della categoria produttiva interessata), aziendale (applicabile cioè ai soli lavoratori dipendenti da una stessa impresa) o territoriale (cioè applicabile ai lavoratori che prestano la loro attività in una determinata area territoriale) ed è solitamente formato da una parte economica, nella quale vengono definiti gli aspetti retributivi del rapporto, e da una parte normativa, che disciplina gli obblighi e i diritti delle parti che non hanno contenuti retributivi.

Fonte: Paride Bertozzi, *Dizionario dei termini sindacali e del lavoro*, Roma, Edizioni CieRre, 2005.

Il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) è il frutto di accordi tra rappresentanze dei datori di lavoro e dei lavoratori che ha una validità generale e come tale è vincolante per ogni singolo rapporto di lavoro. In esso vengono definiti i minimi di trattamento economico e normativo da riservare ai lavoratori dipendenti, sia pubblici sia privati, nel quadro dei diritti previsti dalla normativa generale (livelli retributivi, orari, ferie, mensilità aggiuntive, condizioni di lavoro, qualifiche e inquadramenti, trattamento malattia, disciplina del lavoro, diritti sindacali ecc.). La contrattazione si sviluppa a vari livelli:

- a livello interconfederale in cui vengono definiti accordi su contenuti generali, validi per tutti i settori economici;
- a livello nazionale in cui vengono definiti contratti collettivi di categoria che interessano i lavoratori di un determinato settore produttivo per tutto il territorio nazionale;
- a livello aziendale in cui vengono prodotti accordi validi per i lavoratori di una determinata impresa. Il contenuto di tali accordi è in genere migliorativo rispetto al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Fonte: www.borsalavorolombardia.net

1. LAVORO A TEMPO DETERMINATO

TABELLA 3. Lavoro a tempo determinato: norme di riferimento

Lavoro subordinato a tempo determinato: norme e altre fonti di riferimento

Legge n. 230 del 18 aprile 1962 (*abrogata nel 2001*)

Decreto del Presidente della Repubblica n. 1525 del 7 ottobre 1963

DIRETTIVA 1999/70/CE

Decreto legislativo n. 368 del 6 settembre 2001

Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, sentenza 5 settembre 2005, n. 17752. Massima commentata. “Assunzione a termine di personale per spettacoli o programmi radiofonici o televisivi specifici”.

Legge n. 247 del 24 dicembre 2007

Circolare n. 13 del 2 maggio 2008 del Ministero del lavoro e della previdenza sociale. “Art. 1, commi da 39 a 43 della legge 247/2007. Modifiche alla disciplina sul contratto a tempo determinato”.

Decreto Legge n. 112 del 25 giugno 2008, convertito con modificazioni nella Legge n. 133 del 6 agosto 2008.

Come già anticipato, la regola generale del diritto prevede che i contratti di lavoro subordinato siano di norma a tempo indeterminato. La peculiarità del settore dello spettacolo, e in particolare della produzione cinematografica, che è caratterizzato dalla necessità di contrattualizzare il personale tecnico per un periodo di tempo limitato alla realizzazione delle singole opere, è stata da sempre oggetto di deroga al principio generale, al pari di altri settori industriali che presentano particolari esigenze di prestazione di lavoro. Prima del decreto legislativo n. 368/2001, che ha ridefinito ambiti e limiti dell’applicazione del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, la norma di riferimento (la legge n. 230/1962, abrogata dal decreto legislativo n. 368/2001) prevedeva chiaramente, fra le eccezioni all’obbligo di stipulare contratti a tempo indeterminato, “le assunzioni di personale riferite a specifici spettacoli ovvero a specifici programmi radiofonici o televisivi”⁶.

⁶ Legge n. 230/1962, art. 1, lettera e), come modificato dalla legge n. 266/1977. Alla lettera a) dello stesso articolo si citano inoltre, fra i casi in cui è consentita la stipulazione di contratti a tempo determinato, le attività a carattere stagionale. Il Decreto del Presidente della Repubblica n. 1525 del 7 ottobre 1963 ha successivamente fornito un elenco di tali attività che a questi fini possono essere ritenute stagionali.

Il decreto legislativo n. 368/2001, al primo comma dell'art. 1, afferma che “è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, organizzativo o sostitutivo”, ampliando dunque la casistica in cui è possibile utilizzare il contratto a tempo determinato. Questo non è quindi più applicabile soltanto in casi di eccezionalità, ma diventa lecito in tutte le circostanze, purché si manifesti l'esigenza della temporaneità della prestazione e sussistano le ragioni tecniche, organizzative o sostitutive che il datore di lavoro stesso può soggettivamente individuare.

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Il limite davvero vincolante all'applicazione del contratto a termine nel nuovo quadro normativo riguarda quindi non più tanto la natura della prestazione, quanto piuttosto la condizione della “temporaneità”, ovvero la durata del contratto.

L'art. 4 dello stesso decreto legislativo n. 368/2001 prevede un limite massimo di 3 anni per la durata del contratto a termine (comma 1) e vieta di prorogare il contratto di assunzione a termine senza interruzione, pena la trasformazione dello stesso in contratto a tempo indeterminato.

Un altro vincolo posto dalla norma riguarda i limiti quantitativi all'applicazione del contratto a termine, ovvero il numero percentuale di lavoratori che il datore può assumere a tempo determinato, calcolato rispetto alla totalità dei lavoratori assunti a tempo indeterminato. Secondo quanto previsto dall'art. 10, comma 7 della legge, l'individuazione dei limiti quantitativi di utilizzazione di questo contratto è affidata ai CCNL di settore. In ogni caso, nella definizione delle situazioni escluse dall'applicazione delle norme relative a tali limiti quantitativi, si fa esplicito riferimento anche al settore dello spettacolo, citando:

> lettera b) l'elenco delle attività stagionali previste dal Decreto del Presidente della Repubblica n. 1525/1963; fra queste:

“49. Preparazione e produzione di spettacoli per il personale non menzionato nella lettera e) dell'art. 1 della legge 18 aprile 1962, n. 230, addetto ai singoli spettacoli consecutivi di durata prestabilita.
50. Attività del personale addetto alle arene cinematografiche estive”.

> lettera c) i contratti di lavoro conclusi per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi.

Dal punto di vista dell'industria cinematografica, quindi, la legge del 2001 conferma sostanzialmente quanto previsto in precedenza, consentendo l'utilizzo del contratto a termine in funzione delle specifiche esigenze dell'organizzazione del lavoro nel settore, senza porre limiti alla stipulazione di più contratti successivi fra gli stessi soggetti e esentando le imprese del settore dal rispetto dei limiti quantitativi di utilizzo di tale contratto.

La definizione dei limiti temporali del contratto a tempo determinato e della possibilità di stipulare più contratti successivi fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore è stata oggetto di modifica ad opera della legge n. 247/2007, attuativa del c.d. Protocollo Welfare (commi 39-43). Il comma 40 della legge pone il limite massimo di 36 mesi alla successione di contratti a tempo determinato stipulati dallo stesso lavoratore e dallo stesso datore di lavoro per lo svolgimento di

mansioni equivalenti; i 36 mesi sono comprensivi di interruzioni, proroghe e rinnovi, scaduti i quali il rapporto di lavoro si trasforma in contratto a tempo indeterminato, con una ulteriore eventuale unica eccezione. È, cioè, possibile stipulare un ultimo contratto a termine fra le stesse parti del rapporto precedente purché la sottoscrizione avvenga presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e il lavoratore sia sindacalmente assistito. In questo caso le parti stipulanti non possono determinare liberamente la durata del nuovo contratto, ma sono tenute a osservare, con riferimento al limite massimo, le indicazioni fornite da avvisi comuni emesse dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Questo intervento del legislatore si colloca in una complessiva ottica di ridimensionamento della tendenza, sottesa alla *ratio* della norma del 2001, a favorire l'adozione di contratti a termine o comunque "flessibili" nel mercato del lavoro⁷. Si ricorda, a conferma dell'evidente intenzione di restringere i limiti dell'applicazione di soluzioni contrattuali meno vincolanti, che l'art. 39 della legge 247/2007 integra l'art. 1 del decreto legislativo 368/2001 precisando che "*Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato*".

La legge del 2007 ha prodotto una concreta difficoltà agli operatori dell'industria cinematografica, limitando di fatto in modo significativo la possibilità di utilizzare quei contratti di lavoro subordinato a tempo determinato tipicamente adottati nel settore. Le disposizioni previste sono entrate in vigore il 1 gennaio 2008, ma la loro vigenza ha avuto una durata di pochi mesi. Il successivo decreto legge n. 112 del 25 giugno (convertito nella legge n. 133/2008), emendando ulteriormente la norma del 2001, ha aperto la strada a una soluzione del problema attribuendo alla contrattazione collettiva un più ampio margine di autonomia nella definizione di deroghe e ambiti di applicazione del contratto a tempo determinato.

Il legislatore del 2008 inverte, in generale, la tendenza sottesa alla legge del 2007, intervenendo nell'ampliare nuovamente l'ambito di applicazione del contratto a termine (artt. 21-23 del decreto legge n. 112/2008). L'art. 23 modifica ulteriormente l'art. 1 del decreto legislativo n. 368/2001, disponendo che il contratto a tempo determinato può essere applicato in caso di particolari esigenze "*anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro*".

In tal modo vengono dunque ulteriormente ridimensionati i termini di eccezionalità relativi alla possibilità di utilizzare questo tipo di contratto: "per la stipulazione di un contratto a termine non è necessario che l'impresa debba far fronte a esigenze di carattere eccezionale e straordinario. Il ricorso al contratto a tempo determinato è pienamente legittimo anche se l'esigenza aziendale non presenta i caratteri della temporaneità e dell'occasionalità. In sostanza, alla base del contratto di lavoro a tempo determinato permane la presenza, evidenziata nel contratto stesso, di

⁷ Va ricordato a questo proposito che nel frattempo (2003) è stata emanata la c.d. Legge Biagi (decreto legislativo n. 276/2003, attuativo della legge n. 30/2003), che ha definito nel dettaglio diverse forme contrattuali che rientrano nell'espressione comunemente usata "lavoro flessibile": contratto a progetto e occasionale, somministrazione di lavoro (ex interinale), contratto di lavoro intermittente o a chiamata, contratto di apprendistato, ecc.

ragioni tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, che potranno essere riferite anche all'ordinaria attività aziendale, pur in assenza di situazioni eccezionali e temporanee”⁸.

Più in generale, l'intento dell'ultima norma sembra essere quello di semplificare i rapporti di lavoro, sempre nell'ottica di favorire la crescita economica e sociale, alleggerendo la complessità delle disposizioni normative e lasciando al mercato il compito di regolamentare situazioni particolari.

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Con l'espressione “*fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale*”⁹, quindi, il legislatore affida alla contrattazione collettiva, sia di primo che di secondo livello, il compito di definire modalità e termini di applicazione del contratto a termine nelle diverse situazioni.

È a tal proposito interessante osservare che, in misura inedita, la norma primaria demanda alle relazioni sindacali il compito di definire una politica lavoristica di settore.

Le categorie del settore cineaudiovisivo hanno risposto a questo esplicito invito a regolamentare il proprio comparto in base alle specificità che lo caratterizzano, sottoscrivendo in data **26 marzo 2009 un avviso comune in materia**, firmato dalle associazioni datoriali ANICA, APT (Associazione Produttori Televisivi) e APP (Associazione Produttori di Pubblicità) e dalle organizzazioni sindacali di categoria SLC-CGIL, Fistel-CISL e UILCOM-UIL.

L'accordo deroga, per i lavoratori addetti alla produzione cineaudiovisiva a cui si applica il CCNL per gli addetti alle troupes, al divieto - previsto dal decreto legislativo n. 368/2001, art. 5, commi 4-*bis* e 4-*ter*, come modificati dal comma 40 lettera *b*) della legge n. 247 del 2007 e dall'art. 21 del decreto legge 112 del 2008 convertito nella legge n. 133 del 2008 - di stipulare contratti a termine successivi fra le medesime parti per oltre 36 mesi. **A partire dal 27 marzo 2009**, vengono quindi applicate le disposizioni previste dall'avviso comune e **viene di conseguenza garantita una continuità sostanziale nella possibilità di stipulare contratti a termine per i lavoratori a cui viene applicato il CCNL per gli addetti alle troupes.**

Per un approfondimento tecnico delle problematiche connesse al contratto di lavoro a tempo determinato e alla sua applicazione nel settore dello spettacolo alla luce delle ultime norme introdotte, si rimanda al saggio del Prof. Nicola De Marinis.

⁸ Andrea Condini, “Le novità sul contratto a termine”, in *IlMondoPaghe*, agosto 2008, n. 8, pp. 55-56.

⁹Commi 4-bis e 4-quater dell'art. 5 del decreto legislativo n. 368/2001 come modificato dalla legge n. 133/2008 e dalla legge n. 247/2007.

AVVISO COMUNE del 26/3/2009

Vista la specificità settoriale per i lavoratori della produzione Cineteleaudiovisiva di natura strutturalmente a tempo determinato, in via del tutto eccezionale e ai sensi dell' art. 21 comma 3 del DL. 133/2008, le parti concordano che :

- a) Le produzioni si impegnano a valutare i rapporti di lavoro pregressi nella selezione per la formazione delle Troupes
- b) Per i lavoratori addetti alla produzione Cineteleaudiovisiva a cui si applica il CCNL di lavoro per gli addetti alle Troupes (tecnici e maestranze) non si applicano all'art.1 comma 40, le disposizioni previste nei Titoli IV bis e IV ter della legge 24 dicembre 2007 n°247 e relative modifiche e integrazioni susseguenti.
- c) Indennità di disoccupazione :

le parti si impegnano a richiedere congiuntamente la strutturazione di un Tavolo Tecnico presso l'INPS per affrontare le tematiche inerenti l'indennità di disoccupazione a requisiti ridotti.

Di conseguenza sarà assunto l'impegno di adeguare la circolare del 21/3/2001, posta in essere dall'Associazione datoriale, precisando compiutamente in base alle indicazioni dell'Ente previdenziale in merito gli ambiti degli aventi diritto.

ANICA



APT



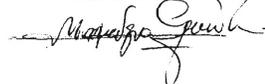
APP



SLC-CGIL



Fistel-CISL



UIL COM -UIL



LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Contratto di lavoro subordinato che prevede una scadenza del rapporto. L'apposizione di un termine deve essere giustificata da ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo [anche se riferite all'ordinaria attività dell'impresa, ex decreto legislativo n. 112/2008]. Se il termine non è giustificato da queste ragioni la sua apposizione diventa priva di qualsiasi effetto (decreto legislativo n. 368/2001).

Fonte: www.lavoro.gov.it Glossario

Sito del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali

È quel contratto di lavoro subordinato che nasce con un termine finale prestabilito. Il contratto a termine è stato regolamentato, nel corso di un quarantennio, da una disciplina giuridica estremamente restrittiva (legge 18 aprile 1962, n. 230), secondo la quale detto contratto rappresentava un'eccezione e la sua stipulazione era ammessa soltanto in ipotesi tipiche tassativamente previste dalla legge o dai contratti collettivi. Va comunque ricordato che negli ultimi anni era andata sempre più consolidandosi la tendenza a una revisione della disciplina del lavoro a termine, nel senso di un notevole allargamento delle disponibilità di legittima conclusione di un contratto di lavoro a tempo determinato. Peraltro, la legge n. 230/1962, prima ancora della radicale riforma dei contratti a termine, operata con il decreto legislativo n. 368/2001, era stata oggetto di una serie di interventi e modifiche legislative che tendevano a "de-regolamentare" un sistema fondato su un insieme di norme inderogabili, con rigidità garantistiche che, sovente, si ritorcevano a danno dei lavoratori e depotenziavano le capacità occupazionali dell'istituto in questione. Si è giunti, quindi, all'abrogazione della legge 230 ad opera del citato decreto legislativo n. 368 del 6 settembre 2001, il quale, recependo la direttiva del Consiglio europeo 28 giugno 1999, n. 99/70, ha riformato integralmente la disciplina del contratto a tempo determinato, superando in via definitiva il regime di tipizzazione legale e restrittiva delle situazioni legittimanti l'apposizione del termine. Con il suddetto provvedimento legislativo è stata infatti introdotta una disciplina meno rigida di quella precedente, riconoscendosi la legittimità del ricorso del lavoro a termine non più in via eccezionale e nelle sole ipotesi previste tassativamente dalla legge, bensì a fronte di generiche "ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo".

Fonte: Paride Bertozzi, *Dizionario dei termini sindacali e del lavoro*, Roma, Edizioni Ciesre, 2005.

Si tratta di un rapporto di lavoro che prevede, per contratto, un termine finale di durata. La legge consente di apporre un termine di durata al contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo [anche se riferite all'ordinaria attività dell'impresa, ex decreto legislativo n. 112/2008]. Infatti, in base al decreto legislativo n. 368/2001 può essere utilizzato per sostituire lavoratori o lavoratrici assenti con diritto di conservazione del posto (ad esempio per maternità, malattia, infortunio, tirocini e periodi di studio autorizzati), per eseguire lavori stagionali (ad esempio nel settore agricolo) oppure servizi o opere di carattere straordinario e occasionale. L'assunzione a termine deve risultare da un atto scritto, nel quale sono specificate le ragioni che l'hanno determinata. In mancanza di atto scritto, il termine non ha alcun valore e il contratto si considera a tempo indeterminato. La forma scritta non è necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a 12 giorni.

Fonte: www.borsalavorolombardia.net

1.1. IL CONTRATTO A TERMINE NEL SETTORE DELLO SPETTACOLO DOPO LA LEGGE N. 247/2007*

di Nicola De Marinis

1.1.1. IL PROTOCOLLO WELFARE DEL 2007

L'approfondimento sulle nuove regole del mercato del lavoro introdotte dalla legge 24 dicembre 2007, n. 247, in attuazione del Protocollo stipulato tra Governo e parti sociali il 23 luglio 2007 (c.d. Protocollo Welfare) riveste un significato pregnante per il settore dello spettacolo, che è particolarmente orientato all'impiego flessibile della manodopera.

Si tratta di innovazioni piuttosto rilevanti, nonostante la "rivoluzione annunciata" non abbia poi avuto corso e la "Legge Biagi" (Legge n. 30/2003), su cui la riforma impatta, abbia sostanzialmente visto confermato il suo originario impianto, seppure in una logica di restrizione delle possibilità di ricorso al lavoro flessibile. Si registra, infatti, una tendenza alla stabilizzazione del lavoro flessibile che si proietta oltre l'ambito di operatività del nuovo intervento normativo, rinvenendosi nel Protocollo del 23 luglio 2007 l'obiettivo programmatico di reintegrazione nell'area del lavoro subordinato dei rapporti di collaborazione a progetto connotati o dalla monocommitenza o dall'osservanza di un orario di lavoro predeterminato. Bisogna rilevare comunque che, nella legge n. 247/2007, la tendenza alla stabilizzazione del lavoro si manifesta ben oltre l'intervento abrogativo destinato a incidere sulle tipologie di rapporto che nella legge Biagi prefiguravano l'opposta deriva verso la precarizzazione. Ci si riferisce non solo al lavoro intermittente [CFR. CAP. 3] ma, altresì, alla **somministrazione di lavoro** a tempo indeterminato, o *staff leasing*. Per quest'ultimo si pone l'ulteriore problema della ricollocazione nell'area della subordinazione - ovvero del lavoro autonomo strettamente inteso - di quei rapporti per i quali l'art. 20 del decreto legislativo n. 276 del 2003 ammetteva appunto il ricorso alla somministrazione a tempo indeterminato e in particolare delle prestazioni di servizi all'impresa, che non possono essere ricondotte al lavoro a progetto per il carattere intrinsecamente temporaneo di quest'ultimo. La tendenza alla stabilizzazione delle relazioni di lavoro finisce per investire la tipologia di rapporto che costituisce la fondamentale alternativa al modello standard del lavoro a tempo indeterminato e pieno: **il contratto a termine**. In questa chiave va letta la previsione di cui al comma 40 della legge n. 247/2007 (successivamente integrata dalla legge n. 133 del 2008) che aggiunge all'originario testo dell'art. 5 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 il nuovo comma 4-bis: essa stabilisce **il divieto per il datore di lavoro di sottoscrivere contratti a termine con il medesimo lavoratore, nelle stesse o in altre mansioni equivalenti, per un periodo complessivamente superiore a 36 mesi**. Il tetto vale anche nel caso in cui ciò avvenga per effetto del succedersi di più assunzioni a tempo determinato e indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro. La violazione di tale disposizione prevede come sanzione massima la conversione del rapporto a tempo indeterminato.

La previsione limitativa del fenomeno della successione dei contratti a termine, si badi, non sostituisce ma va a sovrapporsi all'originario sistema vincolistico previsto dal decreto legislativo n. 368 del 2001, in attuazione dell'indicazione recata dalla direttiva comunitaria in materia, la 1999/70/CE. Questa prevede la necessità che i Paesi membri si dotino, in funzione antidiscriminatoria, di un meccanismo limitativo della reiterazione delle assunzioni a termine. Tale sistema ha l'obiettivo di privilegiare il criterio delle ragioni oggettive, attraverso il richiamo alla clausola generale che subordinava il ricorso al contratto a termine alla ricorrenza di specifiche esigenze organizzative, tecniche, produttive o sostitutive. In tal modo finisce per duplicare la garanzia prevista in sede comunitaria tramite il riferimento all'ulteriore criterio della determinazione del periodo massimo di impiego a termine del lavoratore.

* Intervento al Convegno su *Il Nuovo Protocollo del Welfare e il mercato del lavoro dello spettacolo*, Roma 18 marzo 2008 organizzato dall'ANICA con la collaborazione dello studio Advanced Legal Counselling e LPO.

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO (EX LAVORO INTERINALE)

La somministrazione di lavoro o *staff leasing* è una forma contrattuale che consiste nella somministrazione di lavoratori da parte di un'agenzia specializzata a un'impresa privata che ne faccia richiesta.

Questa forma contrattuale è stata introdotta in Italia dal decreto legislativo n. 276/2003, artt. 20-28 e modifica l'istituto del "contratto di lavoro interinale" regolamentato dalla legge n. 196/1997 nota come "Pacchetto Treu". In precedenza tale tipologia di contratto era vietata dalla legge n. 1369/1960 (divieto di interposizione di manodopera nel contratto di lavoro).

La legge n. 247/2007 ha successivamente abolito il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato (comma 46).

Attualmente, quindi, è possibile stipulare contratti di somministrazione di lavoro esclusivamente a tempo determinato e in funzione della ricorrenza delle condizioni previste dalla legge.

Consiste nella fornitura professionale di manodopera svolta dalle c.d. agenzie per il lavoro, cioè da operatori pubblici e privati che esercitano l'attività di mediazione nei rapporti di lavoro in virtù di apposite autorizzazioni. La somministrazione di lavoro è il contratto più "nuovo" e interessante tra quelli previsti dalla legge Biagi e dal relativo decreto attuativo (D.Lgs. n. 276/2003). [...]

L'ordinamento giuridico italiano, con la legge 1369 del 1960, ha per lungo tempo vietato, a pena di severe sanzioni, ogni forma di interposizione nell'assunzione di manodopera [...]. Questo principio è stato derogato, ma in via di pura eccezione, dalla legge n. 196 del 1997, che ha introdotto in Italia il lavoro interinale, sia pur esclusivamente a fronte di "temporanee esigenze" delle aziende utilizzatrici e, quindi, consentendo l'utilizzo di lavoratori interinali esclusivamente a tempo determinato.

Il Decreto Biagi supera strutturalmente il divieto di somministrazione di manodopera perché, attraverso il rapporto di somministrazione di lavoro, innanzitutto istituisce un modo giuridicamente "normale e permanente" di utilizzo da parte dell'impresa di lavoratori dipendenti da altro datore di lavoro, e poi consente tale utilizzo non solo per "temporanee esigenze" aziendali (e quindi esclusivamente a tempo determinato), ma anche per lo svolgimento di ordinarie attività dell'impresa utilizzatrice e, quindi, a tempo indeterminato.

Fonte: Paride Bertozzi, *Dizionario dei termini sindacali e del lavoro*, Roma, Edizioni Cierre, 2005.

Il lavoro interinale, entrato in vigore con la legge n. 196/1997, è stato successivamente modificato con la legge n. 30/2003 in contratto di "somministrazione di lavoro".

Si tratta di una struttura contrattuale triangolare: lavoratore, agenzia interinale e impresa utilizzatrice. Tra questi attori vengono stipulati due contratti:

- il contratto di prestazione lavoro, tra l'impresa fornitrice di lavoro interinale e il lavoratore;
- il contratto di fornitura di lavoro temporaneo con cui l'agenzia interinale mette il lavoratore assunto a disposizione dell'impresa utilizzatrice.

Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, *Rapporto di monitoraggio delle politiche occupazionali e del lavoro*, settembre 2008, p. 133.

DIRETTIVA 1999/70/CE

Direttiva n° 199/70/ce
del Consiglio relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso
dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES.
ALLEGATO CES-UNICE-CEEP, "Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato"

Misure di prevenzione degli abusi (clausola 5)

1. Per prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali a norma delle leggi, dei contratti collettivi e della prassi nazionali, e/o le parti sociali stesse, dovranno introdurre, in assenza di norme equivalenti per la prevenzione degli abusi e in un modo che tenga conto delle esigenze di settori e/o categorie specifici di lavoratori, una o più misure relative a:

- a) ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti;
- b) la durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi;
- c) il numero dei rinnovi dei suddetti contratti o rapporti.

2. Gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali, e/o le parti sociali stesse dovranno, se del caso, stabilire a

quali condizioni i contratti e i rapporti di lavoro a tempo determinato:

- a) devono essere considerati "successivi";
- b) devono essere ritenuti contratti o rapporti a tempo indeterminato.

Di tale irrigidimento della normativa non può non risentire il settore dello spettacolo, che si avvale in forma strutturale delle assunzioni a tempo determinato anche al di là dell'ipotesi originariamente contemplata dall'art. 1, lett. e), della legge 18 aprile 1962, n. 230, che, nella nuova formulazione di cui alla legge 23 maggio 1977, n. 266, ammetteva la stipula del contratto a termine nel caso in cui le assunzioni siano riferite a specifici spettacoli o a specifici programmi radiofonici o televisivi. Questa ipotesi è poi stata presa in considerazione dal decreto legislativo n. 368/2001, all'art. 10, comma 7, per escludere l'operatività delle clausole di contingentamento alla cui definizione erano ammessi i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative. [Cfr. BOX "LEGGE SU LAVORO A TEMPO DETERMINATO", ART. 10, COMMA 7]

Emblematica di tale ricorso strutturale al contratto a termine nel settore dello spettacolo è la disciplina collettiva relativa ai tecnici e alle maestranze addetti alle produzioni cinematografiche e televisive, destinata a regolare esclusivamente rapporti individuali a termine instaurati per le riprese dei film e delle produzioni televisive. Tali rapporti vengono distinti in:

- > contratti "a fine film", stipulati per tutta la durata del film,
- > contratti "a termine fisso", nei quali risulta prefissato il termine finale della prestazione lavorativa,
- > contratti "a puntata", relativi a produzioni televisive la cui realizzazione venga affidata a più registi.

[Cfr. BOX "CCNL PER GLI ADDETTI ALLE TROUPES - ESTRATTO 1]

CCNL PER ADDETTI ALLE TROUPES ESTRATTO 1

CCNL per gli addetti alle troupes (tecnici e maestranze) per la produzione di filmati dipendenti da case di produzione cineaudiovisiva del 7 dicembre 1999

Art. 4 - Natura dei contratti individuali.

I rapporti individuali di lavoro disciplinati dal presente CCNL sono quelli a termine instaurati per le riprese dei films e delle produzioni televisive.

Essi si distinguono in:

- a) contratti a fine film;
- b) contratti a termine fisso;
- c) contratti a puntate.

Si intendono per contratti "a fine film" quelli stipulati per tutta la durata del film. Si considerano date d'inizio e di fine film quelle dell'inizio e del termine delle riprese fotografiche relative alla prima unità per tutti i lavoratori della troupe, fatta eccezione per tutte le figure professionali che hanno necessità di fare sopralluoghi o che prestano la loro opera prima e dopo le riprese.

Per tali figure professionali nei contratti individuali dovrà essere prevista una retribuzione separata per tali periodi, anche forfettaria.

Si intendono per contratti "a termine fisso" quelli nei quali è stabilita una data prefissata per il termine della prestazione di opera.

Si intendono per contratti "a puntata" quelli identificati nella sede di confronto preventivo di cui al sistema informativo nel caso in cui la produzione televisiva venga realizzata da più Registi, concordando la possibilità di avvicendare alcuni lavoratori con altri di identica professionalità nel rispetto del cosiddetto minimo di troupe raccomandato.

La natura del contratto dovrà risultare da atto scritto (contratto tipo individuale). Per quanto attiene ai contratti a fine film, nell'ipotesi di sospensione della lavorazione, fatte salve le cause di forza maggiore, sarà considerata come presumibile data terminale del film lungometraggio destinato alle sale cinematografiche agli effetti del presente articolo quella risultante dalla denuncia inizio lavorazione presentata al Dipartimento dello Spettacolo.

Per quanto attiene a tutti gli altri tipi di lavorazione, la data di inizio sarà determinata dalla documentazione inviata dalle imprese alle OO.SS.LL. come previsto dal presente CCNL.

Art. 5 - Proroga contratti a termine fisso.

Nei contratti a termine fisso, esclusi quindi i contratti a fine riprese, ove per necessità di lavorazione si renda necessaria la continuazione del rapporto di lavoro, i singoli contratti individuali potranno essere rinnovati con apposizione di termine fisso per al massimo una volta. Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato si applicherà la disciplina legale di cui all'art. 12, legge 24.6.97 n. 196. In tutti i casi in cui sia necessaria una proroga del termine fisso il lavoratore dovrà essere avvertito dall'impresa almeno 10 giorni prima per tutte le assunzioni di durata di 4 settimane o superiori e almeno 5 giorni prima per le assunzioni effettuate per durate inferiori. Nel caso di proroga del contratto a termine le condizioni normative e retributive rimangono invariate. Per le assunzioni di lavoratori per la realizzazione delle produzioni televisive potranno essere stipulati contratti individuali che prevedano l'assunzione e il compenso per singola puntata.

Si tratta di rapporti che, alla luce della disciplina originariamente dettata dal decreto legislativo n. 368/2001 (che ammetteva il ricorso al contratto a termine sulla base del mero presupposto della ricorrenza di oggettive ragioni organizzative, tecniche, produttive e sostitutive), risultavano ampiamente legittimi sia riguardo la loro stipula sia riguardo il loro reiterato rinnovo. Infatti non emergeva alcuna perplessità neppure rispetto al carattere di intrinseca temporaneità dell'occasione di lavoro, rappresentata dalla singola produzione cinematografica o audiovisiva.

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Di conseguenza, nessun effetto pregiudizievole sul ricorso al contratto a termine nel settore può derivare dall'introduzione, ad opera della legge n. 247/2007, nell'originario *corpus* dell'art. 1 del decreto legislativo n. 368/2001, del comma 01, secondo cui "Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato". Questa formula viene generalmente vista come tentativo di superare l'ambiguità interpretativa della norma del 2001, offrendo un fondamento testuale alla lettura - comunque invalsa in sede giurisprudenziale - che conferma la relazione di regola/eccezione tra contratto a tempo indeterminato e contratto a termine. Tale relazione peraltro era già stata formalizzata nell'art. 1 della legge n. 230/1962 e si basava sul presupposto che solo l'oggettiva temporaneità dell'occasione di lavoro potesse legittimare la stipula del contratto a tempo determinato. [Cfr. BOX "LEGGE SU LAVORO A TEMPO DETERMINATO", art. 1]

Al contrario, il divieto di adibizione a termine del lavoratore in mansioni equivalenti per oltre 36 mesi verrebbe a incidere anche nel settore dello spettacolo, impedendo la possibilità di instaurare e svolgere, oltre la durata massima prevista, successivi rapporti a termine tra le stesse parti per l'esecuzione di prestazioni implicanti l'applicazione della medesima professionalità. È fatta salva, in ogni caso, la deroga contemplata in via generale sempre dal nuovo comma 4-*bis* dell'art. 5 del decreto legislativo n. 368/2001, secondo cui la possibilità di instaurare nuovi rapporti a termine tra le stesse parti oltre la durata massima prevista è ammessa per una sola volta e per una durata che dovrà essere definita con avvisi comuni delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, a condizione che all'ulteriore rinnovo si proceda dinanzi alla Direzione Provinciale del Lavoro e con l'assistenza di un rappresentante sindacale (che, con una disposizione tale da indurre non poche perplessità, la legge richiede appartenga alle predette organizzazioni). Queste ultime condizioni, evidentemente, sono volte a garantire la conformità della dichiarazione negoziale espressa dal lavoratore con la sua effettiva volontà. [Cfr. BOX "LEGGE SU LAVORO A TEMPO DETERMINATO", art. 5, comma 4BIS]

Tale deroga così circoscritta non appare risolutiva delle esigenze del settore dello spettacolo, nel quale, come detto, l'offerta di lavoro è comprensiva di occasioni di impiego strutturalmente a termine, insuscettibili di assumere carattere continuativo e stabile.

Qui la successione dei contratti a termine è una condizione fisiologica, ma ciò non può ostacolare l'operatività del divieto, sancito in via generale quale espressione di una presunzione legale *iuris et de iure* (ovvero insuscettibile di prova contraria) di illegittimità dei rapporti in questione.

Il divieto si esplicherà, dunque, ben oltre la finalità antifraudolenta che evidentemente lo sottende. Esso andrà a colpire non solo quelle situazioni in cui il ricorso

reiterato al contratto a termine oltre un certo limite di tempo dissimula effettivamente un'esigenza continuativa e stabile di utilizzo del lavoratore da parte del datore di lavoro, ma, altresì, come nella specie, situazioni in cui tale intento elusivo di fatto non si registra. Al contrario, in queste situazioni l'**applicazione del divieto rischia di risolversi in un deterioramento della posizione del lavoratore sul mercato** che, decorso l'arco temporale indicato, non potrà più avvalersi dell'occasione di lavoro, sia pur temporanea ma ricorrente (e molto probabilmente con altre concorrente e cumulabile così da delineare per il lavoratore interessato una peculiare "stabilità" di impiego), disponibile presso l'originario datore.

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Né a ciò si può plausibilmente ovviare avvalendosi della possibilità di stipula del primo contratto a termine per una durata superiore ai 36 mesi: questa fattispecie deve essere ritenuta ammissibile, dato che il divieto in questione - alla luce della lettera e della *ratio* della norma che lo istituisce - è destinato a operare nel caso della successione di una pluralità di contratti a termine. La stipula di un unico contratto a termine di una simile durata non corrisponde, per quanto si è detto, alle caratteristiche del mercato del lavoro nel settore e non troverebbe dunque legittimazione, secondo quanto già previsto dalla norma fondamentale che vuole il ricorso al contratto a termine giustificato da oggettive esigenze organizzative, tecniche, produttive o sostitutive.

Di conseguenza, anche nel settore dello spettacolo, il superamento, per effetto della successione di contratti a termine stipulati tra le stesse parti per mansioni equivalenti, della durata massima di 36 mesi - superamento che potrà verificarsi anche una volta che sia trascorso un lungo lasso di tempo, come deve desumersi dall'inciso che, non senza dar adito a dubbi anche di costituzionalità, ammette la cumulabilità della durata dei successivi contratti a termine "*indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro*" - comporterà la trasformazione a tempo indeterminato del rapporto, con effetto *ex nunc* dalla scadenza del predetto periodo. I primi commentatori hanno ritenuto che la decorrenza del nuovo contratto dovesse essere fissata al ventesimo giorno successivo alla scadenza del periodo di 36 mesi, argomentando sulla base del richiamo al comma 2 dell'art. 5 del decreto legislativo n. 368/2001 contenuto nel nuovo comma 4-*bis* dello stesso articolo qui in esame. Viceversa, il richiamo operato al nuovo inciso introdotto dal comma 40 della legge n. 247/2007 dà rilievo, quale autonoma ipotesi di conversione a tempo indeterminato del contratto a termine, appunto al decorso del complessivo periodo di 36 mesi contemplato nel successivo comma 4-*bis*.

Ma un tale effetto si produrrà solo all'atto dell'ingresso a regime della disciplina richiamata, ovvero una volta terminata la **fase di prima applicazione** della disciplina medesima regolamentata, in termini invero non perspicui, dal comma 43 della legge n. 247/2007.

[Cfr. BOX "LEGGE SU LAVORO A TEMPO DETERMINATO", comma 43]

Tale fase di prima applicazione non investe soltanto i contratti in corso alla data di entrata in vigore della legge, per i quali è prevista la prosecuzione sino a scadenza del termine originariamente fissato anche in deroga alla nuova disciplina vincolistica. Essa è riferita a un arco temporale pari a quindici mesi successivi alla data di entrata in vigore della legge, ovvero **dal 1° gennaio 2008 al 1° aprile 2009**. Infatti, alla lettera b) del citato comma 43, è previsto che "*il periodo di lavoro già effettuato alla data di entrata in vigore della presente legge si computa, insieme ai periodi successivi di attività ai fini della determinazione del periodo massimo di cui al citato comma 4-*bis*, decorsi 15 mesi dalla medesima data*". Questa formula pre-

figura, per il periodo indicato, la sterilizzazione degli effetti della nuova disciplina rispetto al cumularsi dei periodi di lavoro già in precedenza effettuati; questi ultimi - in base alla formulazione letterale della disposizione e alla sua stessa *ratio*, sempre riconducibile alla finalità della stabilizzazione del lavoro flessibile - devono essere identificati con tutti i periodi di impiego a termine presso il medesimo datore e con le medesime mansioni, sia effettuati prima dell'entrata in vigore della legge n. 247/2007, sia svolti durante la fase di prima applicazione.

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Da questa lettura discende che il cumulo formatosi durante la fase di prima applicazione si configuri come giuridicamente rilevante per il computo del periodo di lavoro complessivamente maturato ai fini del raggiungimento della soglia dei 36 mesi. L'effetto non coincide con quello, previsto dalla disciplina a regime, della conversione a tempo indeterminato del rapporto neppure quando quella soglia risulti *medio tempore* superata. È comunque impedito, ovviamente ove tale superamento si sia verificato, instaurare nel periodo a regime un ulteriore rapporto di lavoro a termine. In tal modo si realizza un evidente parallelismo con la norma transitoria prevista per i contratti in corso, dei quali, come si è detto, è ammessa l'operatività anche in deroga al divieto di cui al comma 4-*bis*.

A questa stregua la successione dei contratti a termine tra le stesse parti e con mansioni equivalenti anche oltre la soglia dei 36 mesi deve ritenersi ammissibile sino al 1° aprile 2009.

Piuttosto, bisogna rilevare che la stessa legge attenua il rigore del divieto previsto, sottraendo determinati rapporti a termine alla sua applicazione e al relativo regime sanzionatorio. Si tratta, in base alla previsione del comma 4-*ter* dell'art. 5 del decreto legislativo n. 368/2001, introdotto *ex novo* dal citato comma 40 della legge n. 247/2007, dei contratti a termine relativi alla prestazione delle attività stagionali definite dal D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525, emanato in attuazione delle previsioni dell'art. 1, comma 2, lettera a) della legge n. 230/1962. A queste attività - la cui elencazione è, per costante orientamento giurisprudenziale, da ritenersi tassativa¹⁰ - si aggiungono, in un'ottica espansiva dell'area di esclusione, le ulteriori attività individuate dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative. Quest'ultima disposizione non va intesa, come invece ha ritenuto parte della dottrina, nel senso che l'autonomia collettiva si possa esprimere in funzione meramente integrativa del D.P.R. n. 1525/1963 nell'individuazione di ulteriori ipotesi di stagionalità, ma, al contrario, nel senso del riconoscimento alla medesima della più ampia delega nella determinazione delle ipotesi di esclusione del divieto. Interpretazione, questa, che si giustifica anche nell'ottica della razionalizzazione del divieto stesso, onde scongiurare gli effetti perversi che possono discendere dalla presunzione legale di illegittimità del rapporto protrattosi oltre la durata massima consentita cui sopra si accennava e che si sostanziano nell'aggravamento della posizione sul mercato del lavoratore, cui finisce per essere sottratta la piena disponibilità delle occasioni di lavoro a termine.

¹⁰ Cfr. Cass., Sez. lav., 8 novembre 2005, n. 21676, secondo cui "L'elenco delle attività di carattere stagionale che consentono l'apposizione del termine al contratto di lavoro - di cui al D.P.R. n. 1525 del 1963, emanato ai sensi dell'art. 1 della legge n. 230 del 1962 - deve considerarsi tassativo e non esemplificativo"

È appunto in questo quadro che possono trovare soluzione le problematiche in precedenza sollevate riguardo ai rapporti di lavoro da stipularsi necessariamente a termine con i tecnici e le maestranze addetti alle riprese dei film e alle produzioni televisive. Ma neppure va trascurata la specifica rilevanza che assume nel settore la prevista esclusione dalla sfera di operatività del divieto in questione delle attività stagionali di cui al D.P.R. n. 1525/1963, essendo tra queste ricompresa, per essere inserita nel relativo elenco al n. 49, l'attività di preparazione e produzione di spettacoli relativamente al personale non menzionato nella lett. e) dell'art. 1 della legge n. 230/1962 addetto a singoli spettacoli o serie di spettacoli consecutivi di durata prestabilita.

Tale fattispecie delinea un ambito di esclusione dal divieto che appare sufficientemente ampio ove la stessa venga considerata secondo l'orientamento giurisprudenziale¹¹, che a quella riconduce tutte le lavorazioni la cui speciale natura è data dall'essere eseguibili soltanto in un determinato periodo dell'anno, in ciò risolvendosi il loro carattere di stagionalità. Pertanto, tale carattere di stagionalità non esige che le attività si svolgano e siano programmate per un periodo di tempo assai limitato, potendo anzi svolgersi per un periodo di otto o nove mesi l'anno. Allo stesso modo, la connotazione di stagionalità non può essere considerata incompatibile con il carattere stabile dell'organizzazione di impresa o con la stessa previsione della possibilità di reiterazione negli anni successivi della produzione di spettacoli.

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Maggiori problemi pone l'impiego a termine dei cosiddetti "rinforzi e giornalieri" [cfr. BOX "CCNL PER GLI ADDETTI ALLE TROUPES - ESTRATTO 2"], definiti, sempre nel contratto collettivo per i tecnici e le maestranze addetti alle produzioni cinematografiche e televisive, come quei lavoratori che vengono assunti per determinate esigenze della produzione per una durata inferiore a due settimane di calendario di lavoro, che già si scontrava, sulla base dell'originaria disciplina limitativa della successione dei contratti a termine, con la previsione che imponeva il rispetto di un intervallo minimo di 10 giorni tra un contratto e l'altro.

¹¹ Cfr. Cass. 20 ottobre 1993, n. 10401.

CCNL PER ADDETTI ALLE TROUPES ESTRATTO 2

CCNL per gli addetti alle troupes (tecnici e maestranze) per la produzione di filmati dipendenti da case di produzione cineaudiovisiva del 7 dicembre 1999

PARTE SPECIFICA “A”, Art. 8 - Rinforzi e giornalieri.

Si intendono per rinforzi e giornalieri quei lavoratori che vengono assunti per determinate esigenze della produzione per una durata comunque inferiore a due settimane di calendario di lavoro, anche se non vi sia stata prefissazione del termine di durata della prestazione e purché il periodo della prestazione sia inferiore all'intera durata della lavorazione del film.

Per i rinforzi e giornalieri come sopra definiti è consentita la risoluzione del rapporto in qualsiasi momento senza preavviso.

Ai rinforzi e giornalieri a compenso della natura occasionale del rapporto è dovuta una maggiorazione di paga del 25% da calcolare su tutti gli elementi che determinano la paga giornaliera che comprende anche il trattamento economico dovuto a norma di legge per le festività nazionali e infrasettimanali. La percentuale per ferie, gratifica natalizia, premio annuo e indennità di anzianità non verrà corrisposta sulla percentuale di cui al presente articolo.

Dichiarazione a verbale

Nel caso in cui con un lavoratore assunto come “rinforzo” o “giornaliero” venga, nel corso del rapporto, stipulato un contratto scritto a termine o a fine film o a fine puntata, la percentuale del 25% di cui all'art. 8 che precede resterà acquisita per tutte le giornate prestate come “rinforzo” o “giornaliero”, mentre non sarà più dovuta per il periodo del successivo rapporto a termine.

Ove non venga dato il contratto scritto, ai sensi della legge sui contratti a termine, se il rapporto si prolunga oltre il termine stabilito dall'art. 8 che precede il rapporto si considererà a tempo indeterminato.

Si tratta, anche in questo caso, di una norma che configura *a priori* il carattere fraudolento del ricorso al contratto a termine. Essa si basa sulla valutazione presuntiva secondo cui il mancato decorso dell'intervallo previsto rifletterebbe il carattere stabile dell'occasione di lavoro.

Ancora una volta saremmo di fronte a una presunzione legale *iuris et de iure* insuscettibile di prova contraria, che, tuttavia, potrebbe essere plausibilmente superata vista l'impossibilità di configurare il caso come frode.

Va comunque detto che in tali ipotesi può, più opportunamente, essere utile il ricorso alla nuova figura del contratto di lavoro intermittente come delineata, con riferimento specifico al settore dello spettacolo, dalla legge in esame ai commi da 47 a 50.

[Cfr. in proposito CAP. 3].

1.1.2. LA LEGGE 133 DEL 2008

Si deve poi registrare un ulteriore intervento normativo relativo al tema dei contratti a termine.

In particolare, la legge n. 133 del 6 agosto del 2008, di conversione del decreto legge n. 112 del 2008, ha introdotto la possibilità che i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale derogino:

- > alla norma sul limite alla successione di contratti a termine, fissato a 36 mesi dalla legge n. 247/2007 (art. 21, comma 2);
- > alla norma sul diritto di precedenza (art. 21, comma 3).

Si è voluti intervenire, attraverso il ricorso a un provvedimento d'urgenza, su una norma frutto di un non facile accordo di concertazione, nell'ambito del Protocollo del luglio 2007, senza peraltro interpellare le parti firmatarie. L'intervento sembra tuttavia voler confermare la *ratio* sottesa alla attuale disciplina, essendo, in particolare, già previsto che gli avvisi comuni delle parti determinino la durata dell'ulteriore contratto stipulabile in deroga al limite dei 36 mesi.

Costituisce invece un indubbio elemento di novità la modifica (prevista dal comma 1 dell'art. 21) dell'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, il quale prevede, nella sua nuova formulazione, che *"è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro"*.

L'intervento normativo si contrappone alla interpretazione univoca degli attori sociali, della dottrina e della giurisprudenza, che aveva posto il carattere di eccezionalità e straordinarietà come condizione indispensabile per la legittimità del ricorso all'assunzione a tempo determinato.

LEGGE SU LAVORO A TEMPO DETERMINATO (TESTO COORDINATO)

Decreto Legislativo n. 368 del 6 settembre 2001 “Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all’accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall’UNICE, dal CEEP e dal CES”

Con aggiornamenti (parti aggiunte in neretto, parti eliminate barrate):

- legge n. 133 del 6 agosto 2008, “Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria”
- legge n. 247 del 24 dicembre 2007 (protocollo del Welfare), “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”
- legge n. 266 del 23 dicembre 2005, “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2006)”

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 e 87 della Costituzione;

Vista la direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all’accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dalla CES, dall’UNICE e dal CEEP;

Vista la legge 29 dicembre 2000, n. 422, ed, in particolare, l’articolo 1, commi 1 e 3, e l’allegato B;

Vista la deliberazione preliminare del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 28 giugno 2001;

Acquisiti i pareri delle permanenti commissioni parlamentari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 9 agosto 2001;

Sulla proposta del Ministro per le politiche comunitarie, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro dell’economia e delle finanze, di concerto con il Ministro degli affari esteri e con il Ministro della giustizia;

E m a n a il seguente decreto legislativo:

Premessa

a) i contratti a termine in corso alla data di entrata in vigore della presente legge continuano fino al termine previsto dal contratto, anche in deroga alle disposizioni di cui al comma 4-bis dell’articolo 5 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, introdotto dal presente articolo;

b) il periodo di lavoro già effettuato alla data di entrata in vigore della presente legge si computa, insieme ai periodi successivi di attività ai fini della determinazione del periodo massimo di cui al citato comma 4-bis, decorsi quindici mesi dalla medesima data.

Art. 1.

Apposizione del termine

Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato.

1. E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, **anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro.**
2. L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma 1.
3. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.
4. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni.

Art. 2.

Disciplina aggiuntiva per il trasporto aereo ed i servizi aeroportuali

1. E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato quando l'assunzione sia effettuata da aziende di trasporto aereo o da aziende esercenti i servizi aeroportuali ed abbia luogo per lo svolgimento dei servizi operativi di terra e di volo, di assistenza a bordo ai passeggeri e merci, per un periodo massimo complessivo di sei mesi, compresi tra aprile ed ottobre di ogni anno, e di quattro mesi per periodi diversamente distribuiti e nella percentuale non superiore al quindici per cento dell'organico aziendale che, al 1° gennaio dell'anno a cui le assunzioni si riferiscono, risulti complessivamente adibito ai servizi sopra indicati. Negli aeroporti minori detta percentuale può essere aumentata da parte delle aziende esercenti i servizi aeroportuali, previa autorizzazione della direzione provinciale del lavoro, su istanza documentata delle aziende stesse. In ogni caso, le organizzazioni sindacali provinciali di categoria ricevono comunicazione delle richieste di assunzione da parte delle aziende di cui al presente articolo.

1-bis. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano anche quando l'assunzione sia effettuata da imprese concessionarie di servizi nei settori delle poste per un periodo massimo complessivo di sei mesi, compresi tra aprile ed ottobre di ogni anno, e di quattro mesi per periodi diversamente distribuiti e nella percentuale non superiore al 15 per cento dell'organico aziendale, riferito al 1° gennaio dell'anno cui le assunzioni si riferiscono. Le organizzazioni sindacali provinciali di categoria ricevono comunicazione delle richieste di assunzione da parte delle aziende di cui al presente comma.

Art. 3.

Divieti

1. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non e' ammessa:
 - a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
 - c) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
 - d) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.

Art. 4.

Disciplina della proroga

1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.
2. L'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza delle ragioni che giustificano l'eventuale proroga del termine stesso è a carico del datore di lavoro.

Art. 4-bis

Disposizione transitoria concernente l'indennizzo per la violazione delle norme in materia di apposizione e di proroga del termine

1. Con riferimento ai soli giudizi in corso alla data di entrata in vigore della presente disposizione, e fatte salve le sentenze passate in giudicato, in caso di violazione delle disposizioni di cui agli articoli 1, 2 e 4, il datore di lavoro è tenuto unicamente a indennizzare il prestatore di lavoro con un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di sei mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni.

Art. 5.

*Scadenza del termine e sanzioni
Successione dei contratti*

1. Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi dell'articolo 4, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al venti per cento fino al decimo giorno successivo, al quaranta per cento per ciascun giorno ulteriore.
 2. Se il rapporto di lavoro continua oltre il ventesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, **nonché decorso il periodo complessivo di cui al comma 4-bis**, ovvero oltre il trentesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.
 3. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.
 4. Quando si tratta di due assunzioni successive a termine, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.
- 4-bis.** Ferma restando la disciplina della successione di contratti di cui ai commi precedenti, e fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato ai sensi del comma

2. In deroga a quanto disposto dal primo periodo del presente comma, un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, a condizione che la stipula avvenga presso la direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale stabiliscono con avvisi comuni la durata del predetto ulteriore contratto. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché nel caso di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, il nuovo contratto si considera a tempo indeterminato.

4-ter. Le disposizioni di cui al comma 4-bis non trovano applicazione nei confronti delle attività stagionali definite dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modifiche e integrazioni, nonché di quelle che saranno individuate dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative.

4-quater. Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

4-quinquies. Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

4-sexies. Il diritto di precedenza di cui ai commi 4-quater e 4-quinquies può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 6.

Principio di non discriminazione

1. Al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano le ferie e la gratifica natalizia o la tredicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

Art. 7.

Formazione

1. Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato dovrà ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro.

2. I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi possono prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'ac-

cesso dei lavoratori a tempo determinato ad opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

Art. 8.

Criteria di computo

1. Ai fini di cui all'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori con contratto a tempo determinato sono computabili ove il contratto abbia durata superiore a nove mesi.

Art. 9.

Informazioni

1. I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi definiscono le modalità per le informazioni da rendere ai lavoratori a tempo determinato circa i posti vacanti che si rendessero disponibili nell'impresa, in modo da garantire loro le stesse possibilità di ottenere posti duraturi che hanno gli altri lavoratori.

2. I medesimi contratti collettivi nazionali di lavoro definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze dei lavoratori in merito al lavoro a tempo determinato nelle aziende.

Art. 10.

Esclusioni e discipline specifiche

1. Sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo in quanto già disciplinati da specifiche normative:

- a) i contratti di lavoro temporaneo di cui alla legge 24 giugno 1997, n. 196, e successive modificazioni;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i rapporti di apprendistato, nonché le tipologie contrattuali legate a fenomeni di formazione attraverso il lavoro che, pur caratterizzate dall'apposizione di un termine, non costituiscono rapporti di lavoro.

2. Sono esclusi dalla disciplina del presente decreto legislativo i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato così come definiti dall'articolo 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375.

3. 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. Dell'avvenuta assunzione deve essere data comunicazione al centro per l'impiego entro cinque giorni. Tali rapporti sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo.

4. **In deroga a quanto previsto dall'articolo 5, comma 4-bis**, è consentita la stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato, purché di durata non superiore a cinque anni, con i dirigenti, i quali possono comunque recedere da essi trascorso un triennio e osservata la disposizione dell'articolo 2118 del codice civile. Tali rapporti sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo, salvo per quanto concerne le previsioni di cui agli articoli 6 e 8.

5. Sono esclusi i rapporti instaurati con le aziende che esercitano il commercio di esportazione, importazione ed all'ingresso di prodotti ortofrutticoli.

6. Restano in vigore le discipline di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, all'articolo 10 della legge 8 marzo 2000, n. 53, ed all'articolo 75 della

legge 23 dicembre 2000, n. 388.

7. La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato stipulato ai sensi dell'articolo 1, comma 1, e' affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi. Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi:

- a) nella fase di avvio di nuove attività per i periodi che saranno definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici;
- b) per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modificazioni;
- c) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- d) con lavoratori di età superiore a 55 anni.

~~8. Sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato non rientranti nelle tipologie di cui al comma 7, di durata non superiore ai sette mesi, compresa la eventuale proroga, ovvero non superiore alla maggiore durata definita dalla contrattazione collettiva con riferimento a situazioni di difficoltà occupazionale per specifiche aree geografiche. La esenzione di cui al precedente periodo non si applica a singoli contratti stipulati per le durate suddette per lo svolgimento di prestazioni di lavoro che siano identiche a quelle che hanno formato oggetto di altro contratto a termine avente le medesime caratteristiche e scaduto da meno di sei mesi.~~

~~9. E' affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, la individuazione di un diritto di precedenza nella assunzione presso la stessa azienda e con la medesima qualifica, esclusivamente a favore dei lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato per le ipotesi già previste dall'articolo 23, comma 2, della legge 28 febbraio 1987, n. 56. I lavoratori assunti in base al suddetto diritto di precedenza non concorrono a determinare la base di computo per il calcolo della percentuale di riserva di cui all'articolo 25, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223.~~

~~10. In ogni caso il diritto di precedenza si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.~~

Art. 11.

Abrogazioni e disciplina transitoria

1. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo sono abrogate la legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni, l'articolo 8-bis della legge 25 marzo 1983, n. 79, l'articolo 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, nonché tutte le disposizioni di legge che sono comunque incompatibili e non sono espressamente richiamate nel presente decreto legislativo.

2. In relazione agli effetti derivanti dalla abrogazione delle disposizioni di cui al comma 1, le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell'articolo 23 della citata legge n. 56 del 1987 e vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, manterranno, in via transitoria e salve diverse intese, la loro efficacia fino alla data di scadenza dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

3. I contratti individuali definiti in attuazione della normativa previgente, continuano a dispiegare i loro effetti fino alla scadenza.

4. Al personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale previste dal decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, non si applicano le norme di cui agli articoli 4 e 5.

Art. 12.
Sanzioni

1. Nei casi di inosservanza degli obblighi derivanti dall'articolo 6, il datore di lavoro e' punito con la sanzione amministrativa da L. 50.000 (pari a 25,82 euro) a L. 300.000 (pari a 154,94 euro). Se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori, si applica la sanzione amministrativa da L. 300.000 (pari a 154,94 euro) a L. 2.000.000 (pari a 1.032,91 euro).

LEGGE SU SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO (TESTO COORDINATO)

Decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003, "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30".

Aggiornamenti (parti aggiunte in neretto, parti eliminate barrate):

- decreto legislativo n. 251 del 6 ottobre 2004 (G.U. n. 239 dell'11 aprile 2004)
- legge n. 80 del 14 maggio 2005 (G.U. n. 111 del 14 maggio 2005 S.O. n. 91)
- sentenza Corte costituzionale n. 50 del 28 gennaio 2005
- legge finanziaria 2006
- legge finanziaria 2008
- legge 6 agosto 2008, n. 133

Titolo III
SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO APPALTO DI SERVIZI, DISTACCO

Capo I - Somministrazione di lavoro

Art. 20.
Condizioni di liceità

1. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso da ogni soggetto, di seguito denominato utilizzatore, che si rivolga ad altro soggetto, di seguito denominato somministratore, a ciò autorizzato ai sensi delle disposizioni di cui agli articoli 4 e 5.

2. Per tutta la durata della somministrazione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore. Nell'ipotesi in cui i lavoratori vengano assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato essi rimangono a disposizione del somministratore per i periodi in cui non svolgono la prestazione lavorativa presso un utilizzatore, salvo che esista una giusta causa o un giustificato motivo di risoluzione del contratto di lavoro.

3. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso a termine ~~e a tempo indeterminato. La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è ammessa:~~

- a) ~~per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati;~~
- b) ~~per servizi di pulizia, custodia, portineria;~~
- c) ~~per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;~~

- d) per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;
- e) per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;
- f) per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;
- g) per la gestione di call-center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999 del Consiglio, del 21 giugno 1999, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;
- h) per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa;
- i) in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative. (L 247/2007)

4. La somministrazione di lavoro a tempo determinato é ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore. La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione a tempo determinato é affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi in conformità alla disciplina di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.

5. Il contratto di somministrazione di lavoro é vietato:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;
- c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche.

Art. 21.

Forma del contratto di somministrazione

1. Il contratto di somministrazione di manodopera é stipulato in forma scritta e contiene i seguenti elementi:

- a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
- b) il numero dei lavoratori da somministrare;
- c) i casi e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo di cui ai commi 3 e 4 dell'articolo 20;
- d) l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate;
- e) la data di inizio e la durata prevista del contratto di somministrazione;
- f) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e il loro inquadramento;

- g) il luogo, l'orario e il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative;
- h) assunzione da parte del somministratore della obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali;
- i) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro;
- j) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili;
- k) assunzione da parte dell'utilizzatore, in caso di inadempimento del somministratore, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.
2. Nell'indicare gli elementi di cui al comma 1, le parti devono recepire le indicazioni contenute nei contratti collettivi.
3. Le informazioni di cui al comma 1, nonché la data di inizio e la durata prevedibile dell'attività lavorativa presso l'utilizzatore, devono essere comunicate per iscritto al prestatore di lavoro da parte del somministratore all'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all'atto dell'invio presso l'utilizzatore.
4. In mancanza di forma scritta, ~~con indicazione degli elementi di cui alle lettere a), b), c), d) ed e) del comma 1~~, il contratto di somministrazione è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore. (DLGS 251/2004)

Art. 22.

Disciplina dei rapporti di lavoro

- ~~1. In caso di somministrazione a tempo indeterminato i rapporti di lavoro tra somministratore e prestatori di lavoro sono soggetti alla disciplina generale dei rapporti di lavoro di cui al codice civile e alle leggi speciali. (L 247/2007)~~
2. In caso di somministrazione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e prestatore di lavoro è soggetto alla disciplina di cui al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, per quanto compatibile, e in ogni caso con esclusione delle disposizioni di cui ~~all'articolo 5, commi 3 e 4 all'articolo 5, commi 3 e seguenti~~. Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata prevista dal contratto collettivo applicato dal somministratore. (L 247/2007)
3. Nel caso in cui il prestatore di lavoro sia assunto con contratto stipulato a tempo indeterminato, nel medesimo è stabilita la misura della indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso rimane in attesa di assegnazione. La misura di tale indennità è stabilita dal contratto collettivo applicabile al somministratore e comunque non è inferiore alla misura prevista, ovvero aggiornata periodicamente, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. La predetta misura è proporzionalmente ridotta in caso di assegnazione ad attività lavorativa a tempo parziale anche presso il somministratore. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.
- ~~4. Le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 23 luglio 1991, n. 223, non trovano applicazione anche nel caso di fine dei lavori connessi alla somministrazione a tempo indeterminato. In questo caso trovano applicazione l'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e le tutele del lavoratore di cui all'articolo 12.~~

(L 247/2007)

5. In caso di contratto di somministrazione, il prestatore di lavoro non é computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.

~~6. La disciplina in materia di assunzioni obbligatorie e la riserva di cui all'articolo 4 bis, comma 3, del decreto legislativo n. 181 del 2000, non si applicano in caso di somministrazione. (sentenza CC 50/2005)~~

Art. 23.

*Tutela del prestatore di lavoro
esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà*

1. I lavoratori dipendenti dal somministratore hanno diritto a un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte. Restano in ogni caso salve le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 24 giugno 1997, n. 196.

2. La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento ai contratti di somministrazione conclusi da soggetti privati autorizzati nell'ambito di specifici programmi di formazione, inserimento e riqualificazione professionale erogati, a favore dei lavoratori svantaggiati, in concorso con Regioni, Province ed enti locali ai sensi e nei limiti di cui all'articolo 13.

3. L'utilizzatore é obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali.

4. I contratti collettivi applicati dall'utilizzatore stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa. I lavoratori dipendenti dal somministratore hanno altresì diritto a fruire di tutti i servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.

5. Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della attività lavorativa per la quale essi vengono assunti in conformità alle disposizioni recate dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore; in tale caso ne va fatta indicazione nel contratto con il lavoratore. Nel caso in cui le mansioni cui é adibito il prestatore di lavoro richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'utilizzatore ne informa il lavoratore conformemente a quanto previsto dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni. L'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed é responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.

6. Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni superiori o comunque a mansioni non equivalenti a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo. Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavo-

ratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dalla assegnazione a mansioni inferiori.

7. Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che é riservato al somministratore, l'utilizzatore comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

8. In caso di somministrazione di lavoro a tempo determinato é nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine del contratto di somministrazione.

9. La disposizione di cui al comma 8 non trova applicazione nel caso in cui al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore.

Art. 24.

Diritti sindacali e garanzie collettive

1. Ferme restando le disposizioni specifiche per il lavoro in cooperativa, ai lavoratori delle società o imprese di somministrazione e degli appaltatori si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.

2. Il prestatore di lavoro ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.

3. Ai prestatori di lavoro che dipendono da uno stesso somministratore e che operano presso diversi utilizzatori compete uno specifico diritto di riunione secondo la normativa vigente e con le modalità specifiche determinate dalla contrattazione collettiva.

4. L'utilizzatore comunica alla rappresentanza sindacale unitaria, ovvero alle rappresentanze aziendali e, in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale:

a) il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula del contratto di somministrazione; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'utilizzatore fornisce le predette comunicazioni entro i cinque giorni successivi;

b) ogni dodici mesi, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Art. 25.

Norme previdenziali

1. Gli oneri contributivi, previdenziali, assicurativi ed assistenziali, previsti dalle vigenti disposizioni legislative, sono a carico del somministratore che, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 49 della legge 9 marzo 1989, n. 88, é inquadrato nel settore terziario. Sulla indennità di disponibilità di cui all'articolo 22, comma 3, i contributi sono versati per il loro effettivo ammontare, anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo.

2. Il somministratore non é tenuto al versamento della aliquota contributiva di cui all'articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845.

3. Gli obblighi per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e suc-

cessive modificazioni, sono determinati in relazione al tipo e al rischio delle lavorazioni svolte. I premi e i contributi sono determinati in relazione al tasso medio, o medio ponderato, stabilito per la attività svolta dall'impresa utilizzatrice, nella quale sono inquadrabili le lavorazioni svolte dai lavoratori temporanei, ovvero sono determinati in base al tasso medio, o medio ponderato, della voce di tariffa corrispondente alla lavorazione effettivamente prestata dal lavoratore temporaneo, ove presso l'impresa utilizzatrice la stessa non sia già assicurata.

4. Nel settore agricolo e in caso di somministrazione di lavoratori domestici trovano applicazione i criteri erogativi, gli oneri previdenziali e assistenziali previsti dai relativi settori.

Art. 26.

Responsabilità civile

1. Nel caso di somministrazione di lavoro l'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal prestatore di lavoro nell'esercizio delle sue mansioni.

Art. 27.

Somministrazione irregolare

1. Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli 20 e 21, comma 1, lettere a), b), c), d) ed e), il lavoratore può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 del codice di procedura civile, notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione.

2. Nelle ipotesi di cui al comma 1 tutti i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, valgono a liberare il soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata. Tutti gli atti compiuti dal somministratore per la costituzione o la gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti dal soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione.

3. Ai fini della valutazione delle ragioni di cui all'articolo 20, commi 3 e 4, che consentono la somministrazione di lavoro il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento della esistenza delle ragioni che la giustificano e non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano all'utilizzatore.

Art. 28.

Somministrazione fraudolenta

1. Ferme restando le sanzioni di cui all'articolo 18, quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicato al lavoratore, somministratore e utilizzatore sono puniti con una ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e ciascun giorno di somministrazione.

2. LAVORO PART-TIME

TABELLA 4. Lavoro part-time: norme di riferimento

Part-time: norme e altre fonti di riferimento

DIRETTIVA 1997/81/CE

Decreto Legislativo n. 61 del 25 febbraio 2000

Decreto Legislativo n. 100 del 26 febbraio 2001

Decreto Legislativo n. 276/2003, art. 46
(attuativo della Legge n. 30 del 14 febbraio 2003)

Circolare n. 9 del 18 marzo 2004 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. *“Il lavoro a tempo parziale”*.

Legge n. 247 del 24 dicembre 2007, comma 44

Circolare n. 7 del 25 marzo 2008 del Ministero del lavoro e della previdenza sociale. *“Legge n. 247/2007. Contratto a tempo parziale, intermittente, somministrazione a tempo indeterminato, contratto a tempo determinato”*.

Circolare n. 13 del 2 maggio 2008 del Ministero del lavoro e della previdenza sociale. *“Art. 1, commi da 39 a 43 della legge 247/2007. Modifiche alla disciplina sul contratto a tempo determinato”*.

Come per la disciplina del contratto di lavoro a termine, anche la normativa relativa al contratto di lavoro a tempo parziale è stata radicalmente ristrutturata in sede di recepimento di una Direttiva europea del 1997 (la 1997/81/CE), relativa all'accordo quadro concluso il 19 giugno 1997 fra le organizzazioni europee intercategoriale. Lo spirito della Direttiva era essenzialmente quello di fornire un quadro generale per la disciplina di questa fattispecie contrattuale, ispirandosi al principio della “non discriminazione”. Si legge infatti al Considerando 11: *“Le parti firmatarie [...] hanno espresso la volontà di stabilire un quadro generale per l'eliminazione delle discriminazioni verso i lavoratori a tempo parziale e di contribuire allo sviluppo delle possibilità di lavoro a tempo parziale su basi accettabili sia dai datori di lavoro che dai lavoratori”*.

La Direttiva in oggetto è stata recepita nell'ordinamento italiano dal decreto legislativo n. 61/2000 ed è stata successivamente modificata dal decreto legislativo n. 276/2003 (attuativo della legge "Biagi" n. 30/2003) e poi ancora dalla legge n. 247/2007 (attuativa del Protocollo Welfare).

LAVORO PART-TIME

Il *part-time* si configura come possibile alternativa al *full-time* nei rapporti di lavoro subordinato, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato. Di conseguenza, ai lavoratori a tempo parziale si applica il CCNL che disciplina il corrispondente rapporto di lavoro a tempo pieno. L'elemento caratterizzante il lavoro a tempo parziale è evidentemente la riduzione dell'orario di lavoro rispetto a quanto previsto per il corrispondente lavoro a tempo pieno.

Come si vedrà più dettagliatamente in seguito, la legge prevede che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere stipulato in tre diverse forme in funzione del periodo in cui è prevista la riduzione dell'orario di lavoro:

- > *part-time* orizzontale, con riduzione dell'orario giornaliero (art. 1, comma 2 del decreto legislativo n. 61/2000);
- > *part-time* verticale, in cui il lavoro è svolto a tempo pieno nell'arco della giornata, ma solo in determinati periodi della settimana, del mese o dell'anno; (art. 1, comma 2 del decreto legislativo n. 61/2000);
- > il decreto legislativo n. 100/2001 (art. 1, comma 1) aggiunge una terza opzione: il *part-time* misto, che prevede una composizione delle prime due soluzioni.

Già nella sua formulazione originaria, il decreto legislativo n. 61/2000 (art. 1, comma 3) prevede che siano i contratti collettivi nazionali di settore a determinare condizioni e modalità della prestazione lavorativa del rapporto a tempo parziale che si svolge nelle diverse modalità appena elencate.

Nel caso del *part-time* orizzontale, il datore di lavoro può chiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni supplementari, entro i limiti definiti in sede di contrattazione collettiva. Soltanto in assenza di una precisa regolamentazione di tali limiti inserita nei CCNL, è necessario il consenso del lavoratore nella prestazione di lavoro eccedente l'orario concordato.

Il lavoro supplementare si distingue da quello straordinario nel senso che:

- > il **lavoro supplementare** è prestato oltre l'orario di lavoro stabilito nel contratto di lavoro *part-time* orizzontale (anche a tempo determinato), ma entro il limite del tempo pieno;
- > il **lavoro straordinario** è prestato oltre il normale orario di lavoro *full-time*; è ammissibile solo nel rapporto di lavoro *part-time* di tipo verticale o misto anche a tempo determinato.

Nel contratto di lavoro a tempo parziale, le parti possono inoltre concordare delle clausole particolari che regolano l'eventuale prestazione di lavoro secondo modalità diverse da quelle previste nel contratto:

- > **clausola elastica**, applicabile soltanto al *part-time* verticale o misto, è relativa alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa (art. 3, comma 7 del decreto legislativo n. 61/2000).
- > **clausola flessibile**, applicabile a tutte e tre le tipologie di *part-time*, riguarda la possibilità di concordare prestazioni in periodi di tempo diversi rispetto a quelli fissati nel contratto di lavoro *part-time*. La clausola flessibile è stata introdotta dal decreto legislativo n. 276/2003, art. 46, comma 1 lettera j).

LAVORO PART-TIME

Complessivamente, la legge Biagi è intervenuta sul testo del 2000 con l'evidente obiettivo di garantire maggiore flessibilità nella gestione dell'orario di lavoro e di facilitare la richiesta di lavoro supplementare e straordinario. Attribuisce inoltre ai CCNL il compito di stabilire limiti e condizioni dettagliate di svolgimento delle diverse prestazioni.

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Il *part-time*, cioè il rapporto di lavoro a tempo parziale, consiste in un rapporto di lavoro subordinato, a tempo determinato o indeterminato, caratterizzato da un orario di lavoro inferiore rispetto all'orario normale di lavoro stabilito dalla legge (vale a dire 40 ore settimanali) o, se inferiore al limite legale, dalla contrattazione collettiva. [...]

Fonte: Paride Bertozzi, *Dizionario dei termini sindacali e del lavoro*, Roma, Edizioni CieRre, 2005.

Il contratto di lavoro a tempo parziale è un contratto di lavoro subordinato, a termine o a tempo indeterminato, caratterizzato da una riduzione dell'orario di lavoro. Il rapporto di lavoro a tempo parziale si differenzia dal rapporto di lavoro a tempo pieno solo per la riduzione dell'orario di lavoro: il lavoratore *part-time* deve rispettare tutte le norme relative al contratto di lavoro e il datore di lavoro deve riconoscergli tutti i diritti che gli spettano per contratto.

La trasformazione del rapporto, da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, deve essere consensuale. La nuova disciplina prevede la possibilità di apporre clausole flessibili ai contratti *part-time* a termine.

Fonte: www.borsalavorolombardia.net

La legge n. 133 del 2008 non ha modificato in modo significativo la normativa sul lavoro parziale, se non in riferimento alla pubblica amministrazione.

Questo breve excursus che riassume in modo molto sintetico la complessa disciplina del contratto di lavoro a tempo parziale ha l'obiettivo di introdurre l'intervento dell'Avv. Marco Marieni, focalizzato **sull'opportunità di adottare** questa forma contrattuale **nel settore dello spettacolo**. La fattispecie che risulta più interessante da questo punto di vista è quella del **contratto *part-time* a tempo indeterminato di tipo verticale, corredato della possibilità di adottare clausole flessibili**: essa infatti si può prestare come soluzione alternativa sia ai contratti a tempo determinato tradizionalmente applicati [cfr. CAP. 1] sia ai contratti di lavoro intermittente o a chiamata [cfr. CAP. 3].

2.1. IL PROTOCOLLO WELFARE E LE MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO *PART-TIME*: PROFILI APPLICATIVI NEL SETTORE DELLO SPETTACOLO*

di Marco Marieni

Alla luce delle criticità e dei problemi connessi all'utilizzo dello strumento del contratto a termine, sopra evidenziati [cfr. CAP. 1], dovuti alle modifiche apportate dalla legge n. 247 del 2007, l'indagine deve necessariamente essere rivolta verso altre tipologie contrattuali che siano idonee a soddisfare le esigenze lavorative definibili, in senso ampio, "temporanee" dell'impresa dello spettacolo. In tale contesto, il contratto di lavoro *part-time* è senz'altro uno strumento cui è possibile fare ricorso e non sembra casuale che il Protocollo Welfare sia intervenuto anche su questa disciplina, coerentemente con la *ratio* di restrizione delle possibilità di ricorso al lavoro flessibile che è immanente all'intervento del legislatore del 2007.

2.1.1. IL DECRETO LEGISLATIVO 61 DEL 2000 E LA LEGGE BIAGI DEL 2003

La disciplina del rapporto di lavoro *part-time*, come noto, è contenuta nel decreto legislativo n. 61 del 2000, modificato in modo rilevante già nel 2003, ad opera del decreto legislativo n. 276 (la c.d. legge Biagi) e oggetto, da ultimo, delle recenti modifiche previste nella legge n. 247 del 2007.

Il legislatore individua tre tipologie di rapporto di lavoro *part-time* e definisce:

- > il "rapporto a tempo parziale di tipo orizzontale" quello nel quale la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
- > il "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale" quello in relazione al quale risulti previsto che l'attività lavorativa è svolta a tempo pieno (ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno);
- > il "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto" quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalità sopra indicate.

Già da una prima lettura della norma si può intuire che **il lavoro a tempo a parziale di tipo verticale può costituire una tipologia contrattuale utilizzabile**, in via alternativa al contratto a tempo determinato, per lo svolgimento di attività caratterizzate dal requisito della c.d. stagionalità, presenti nel settore dello spettacolo. La Corte Costituzionale, nella sentenza del 24 marzo 2006, n. 121, ha sottolineato che, a differenza del c.d. lavoro stagionale [cfr. BOX "LAVORO STAGIONALE"], il tipo contrattuale oggetto della presente riflessione comporta e presuppone la vigenza del rapporto durante il periodo in cui è sospeso l'obbligo di rendere le reciproche prestazioni, mentre nel lavoro stagionale il rapporto cessa a "fine stagione" - sia pure in vista di una probabile successiva nuova assunzione stagionale. La Corte di Cassazione, più recentemente, ha evidenziato che la stipulazione di un contratto *part-time* dipende dalla libera volontà del lavoratore contraente, mentre la stipulazione di contratti stagionali è resa necessaria dalle oggettive caratteristiche della prestazione¹².

* Intervento al Convegno su *Il Nuovo Protocollo del Welfare e il mercato del lavoro dello spettacolo*, Roma 18 marzo 2008 organizzato dall'ANICA con la collaborazione dello studio Advanced Legal Counselling e LPO.

¹²In questo senso Cass., sez. lav., 26 marzo 2007, n. 7298.

LAVORO STAGIONALE

Per lavoro stagionale s'intendono tutte quelle attività produttive che, per loro natura, vengono svolte solo in alcuni periodi dell'anno (agricoltura, pesca, turismo ecc...) e rispetto alle quali i datori di lavoro necessitano di costituire rapporti a tempo determinato ma periodici.

Fonte: www.borsalavorolombardia.net

A prescindere da tali differenze - cui la giurisprudenza ha ritenuto di dare rilievo più che altro per affermare la legittimità costituzionale e la compatibilità con l'ordinamento comunitario della non equiparazione del *part-time* verticale ai rapporti a tempo determinato stagionali, ai fini della erogazione del trattamento di disoccupazione involontaria - non vi è dubbio che, anche al fine di far fronte a esigenze di lavoro continuative ma comunque limitate a un determinato arco temporale (stagione cinematografica, stagione teatrale), si possa utilmente ricorrere alla tipologia contrattuale del rapporto *part-time* verticale.

Tutto questo purché si tengano in dovuta considerazione, anche nella predisposizione dell'assetto contrattuale, le peculiarità della disciplina del tipo contrattuale. Si rende pertanto necessaria una breve analisi dell'istituto del contratto di lavoro a tempo parziale.

Il primo profilo che deve essere vagliato, al riguardo, è dato dalla estrema rigidità della forma contrattuale prefigurata dal legislatore: l'art. 2, comma 2, del decreto legislativo n. 61/2000 stabilisce infatti che nel contratto di lavoro a tempo parziale deve essere contenuta *"la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno"*. [cfr. BOX "LEGGE SU LAVORO PART-TIME"]

La giurisprudenza, peraltro, sembra aver interpretato con una certa severità tale previsione, la cui *ratio* è stata individuata nella necessità che il lavoratore venga a conoscenza, con un congruo anticipo, delle ore e dei giorni in cui deve essere resa la sua prestazione lavorativa¹³. Ora, la stipulazione di contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato con tipologia *part-time* per una o più "stagioni" (cinematografiche o teatrali) rende nei fatti particolarmente difficoltosa, se non impossibile, una predeterminazione sufficientemente puntuale dei periodi in cui la prestazione lavorativa si renderà necessaria (e che soddisfi pertanto i criteri richiesti dal legislatore): tale circostanza

¹³ Il Tribunale di Milano afferma che *"Anche secondo un'interpretazione della Circ. min. n. 9/2004, si deve ritenere che per potersi parlare di turnazione articolata - prevista nel contratto di assunzione come modalità di svolgimento del lavoro part-time idonea a soddisfare il requisito legale della puntuale indicazione della collocazione temporale della prestazione con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno - risulta necessario che nel contratto di lavoro sia recepita (anche "per relationem") una turnazione tale da consentire al lavoratore (che l'abbia accettata con la sottoscrizione del contratto) di conoscere esattamente, anche in un futuro non prossimo, quale possa essere la collocazione oraria della sua prestazione lavorativa (che deve essere, appunto, programmata e prestabilita) con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno in modo tale da potersi liberamente organizzare la vita nel tempo non dedicato al lavoro"*. (Trib. Milano 27 settembre 2005)

za renderebbe di per sé non conveniente il ricorso alla tipologia del rapporto di lavoro *part-time* verticale o misto, considerando i costi imputabili a una accertata “genericità” della indicazione dei periodi lavorativi nel contratto individuale¹⁴. Tuttavia, e al fine di superare la rigida collocazione e la rigida misura oraria della

LAVORO PART-TIME

prestazione lavorativa, occorre rilevare che il legislatore ha previsto la possibilità di stipulare clausole flessibili e/o elastiche, quali patti integrativi al contratto individuale del rapporto di lavoro *part-time*, cui è possibile fare ricorso. In particolare:

- > la **clausola flessibile** è il patto che permette al datore di lavoro di variare, nel corso del rapporto, la collocazione temporale dell’orario di lavoro rispetto a quella contrattualmente stabilita all’interno della giornata o della settimana lavorativa;
- > l’inserimento di una **clausola elastica** consente invece, al datore di lavoro, di procedere in qualunque momento alla variazione in aumento della prestazione lavorativa, ovvero a ampliare il numero di ore di lavoro stabilito nel contratto individuale.

Mentre la clausola flessibile è praticabile in ogni tipo di rapporto di lavoro a tempo parziale (orizzontale, verticale e misto), la clausola elastica può essere apposta solamente nelle tipologie di rapporti di lavoro a tempo parziale verticale e misto; non è possibile, dunque, nei rapporti a *part-time* di tipo orizzontale¹⁵.

Dalle considerazioni che precedono, si può affermare che, anche in presenza della necessità di una rigida indicazione nel contratto individuale delle ore di svolgimento della prestazione lavorativa (dei giorni e eventualmente dei mesi in cui la stessa verrà resa), è possibile il contestuale inserimento, nel medesimo contratto individuale, di una clausola che consenta al datore di lavoro di variare, nel corso del rapporto contrattuale, la collocazione temporale della prestazione¹⁶ ovvero di aumentarla, pur in presenza di determinate condizioni.

La maggiore flessibilità nell’utilizzo delle prestazioni lavorative che ne deriva consente, a fronte di una quanto più dettagliata analisi delle effettive necessità di ricorso a prestazioni di lavoro nell’ambito di una stagione (quantomeno in termini quantitativi assoluti), di calibrare i contratti di lavoro sulle effettive esigenze produttive, salvo distribuire poi, nelle forme ritenute più opportune e secondo le contingenze, le ore di lavoro contrattualmente stabilite all’interno dell’arco temporale inizialmente individuato.

¹⁴ È prevista, al comma 1 dell’art. 8 del decreto legislativo n. 61 del 2000 una particolare disciplina sanzionatoria di natura risarcitoria: “L’eventuale mancanza o indeterminatezza nel contratto scritto delle indicazioni di cui all’ articolo 2, comma 2, non comporta la nullità del contratto di lavoro a tempo parziale. Qualora l’omissione riguardi la durata della prestazione lavorativa, su richiesta del lavoratore può essere dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data del relativo accertamento giudiziale. [...] Per il periodo antecedente la data della pronuncia della sentenza, il lavoratore ha in entrambi i casi diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno, da liquidarsi con valutazione equitativa”.

¹⁵ ... per i quali è invece possibile, si vedrà in seguito, il ricorso al lavoro supplementare.

¹⁶ Grazie alla quale, per esempio, in un *part-time* verticale che preveda lo svolgimento della prestazione lavorativa giornaliera di otto ore il lunedì di ogni settimana del mese di giugno, la prestazione possa essere variata per due settimane al martedì; o nel *part-time* orizzontale che preveda lo svolgimento della prestazione giornaliera nel turno antimeridiano, la prestazione possa essere collocata nel pomeriggio

2.1.2. IL PROTOCOLLO WELFARE DEL 2007

Deve essere tuttavia dato conto di un ulteriore ostacolo normativo che la legge n. 247 del 2007 ha inteso porre: la possibilità di ricorrere alla stipula di clausole flessibili e elastiche è stata oggetto di modifiche. La legge infatti abroga il comma 2-ter dell'art. 8 del decreto legislativo n. 61/2000, secondo il quale: *“In assenza di contratti collettivi, il datore di lavoro e prestatore di lavoro possono concordare direttamente l'adozione di clausole elastiche o flessibili”*¹⁷.

Il Protocollo Welfare, eliminando la disposizione ora descritta e novellando l'art. 3 del decreto legislativo n. 61 del 2000, **subordina oggi la possibilità di adozione di tali clausole alla loro previsione nei contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale**¹⁸.

Il datore di lavoro e il lavoratore non possono più concordare autonomamente clausole elastiche o flessibili in assenza di una regolamentazione da parte della contrattazione collettiva: a decorrere dal 1 gennaio 2008, è affidato in via esclusiva ai contratti collettivi il compito di autorizzare l'apposizione di clausole flessibili e elastiche e di stabilire condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può:

- > modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa;
- > variare in aumento la durata della prestazione lavorativa;
- > stabilire i limiti massimi di tale variabilità in aumento.

Così come nella disciplina dei contratti di lavoro a tempo determinato [cfr. CAP. 1], come anche nella disciplina dei lavori discontinui nel settore dello spettacolo [cfr. CAP. 3], nella stessa misura, per ciò che attiene la flessibilità nel *part-time*, è stato attribuito all'autonomia collettiva un ruolo determinante.

Nel settore dello spettacolo, come verrà evidenziato, i contratti collettivi disciplinano e autorizzano espressamente l'introduzione di clausole elastiche e flessibili nel contratto individuale, il che supera l'ostacolo normativo di cui si è dato conto.

I contratti collettivi indicati al comma 3 dell'art. 1 (non solo quelli comparativamente più rappresentativi, ma quelli - in generale - nazionali, territoriali e aziendali) potranno continuare a stabilire la misura e le forme delle compensazioni dovute al prestatore a seguito dell'esercizio, da parte del datore di lavoro, delle clausole elastiche e flessibili.

La previsione nel contratto collettivo della possibilità di ricorrere a clausole elastiche o flessibili è dunque divenuta una condizione necessaria - e qui torna a sottolinearsi la ritrovata centralità del ruolo dell'autonomia collettiva nella legge n. 247 del 2007 - ma non sufficiente perché possa essere fatto ricorso alle clausole flessibili e elastiche: a essa si deve aggiungere il consenso individuale del lavoratore.

È da rilevare, in via incidentale, che la legge esclude, da un lato, che il rifiuto del lavoratore di accedere a una pattuizione del genere

¹⁷ La circolare n. 9/2004 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali precisava al riguardo che le parti dovevano regolamentare condizioni e modalità, stabilire le forme e la misura delle compensazioni economiche, nonché individuare i limiti entro cui fosse legittimo il ricorso al lavoro elastico, e che ciò potessero fare anche attraverso un richiamo alla disciplina contenuta in un contratto diverso da quello applicato, purché fosse espresso ovvero esplicitato nel contratto individuale.

¹⁸ È opportuno precisare che, stante la nuova formulazione del comma 7 dell'art. 3, in assenza di espressa regolamentazione da parte dei contratti collettivi nazionali, i contratti collettivi di secondo livello non potranno prevedere autonomamente dette clausole.

possa costituire un giustificato motivo di recesso, e che, d'altro canto, escludendo la possibilità di licenziamento, la norma sembra voler autorizzare l'attribuzione a tale rifiuto di un possibile rilievo disciplinare¹⁹.

Infine, il preavviso, nel rispetto del quale il datore di lavoro può esercitare le clausole, è stato elevato, in base alla nuova disciplina, a cinque giorni lavorativi, ma la stessa previsione fa salve le diverse intese tra le parti²⁰.

LAVORO PART-TIME

Il fatto, sopra evidenziato, che nel rapporto di lavoro *part-time* orizzontale le parti non possano accedere a clausole elastiche dipende dalla circostanza che per tale tipologia di rapporti è previsto il ricorso al lavoro supplementare, la cui disciplina non è stata oggetto di modifiche da parte del Protocollo Welfare. [cfr. BOX "LEGGE SU LAVORO PART-TIME, ART. 3"]

L'art. 3, comma 1, del decreto legislativo n. 61 del 2000 dice che, nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, "il datore di lavoro ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari rispetto a quelle concordate con il lavoratore ai sensi dell'articolo 2, comma 2".

Dal tenore stesso della previsione, si evince che quella disciplinata dal legislatore non è - a differenza che nelle clausole elastiche e flessibili - una facoltà del datore di lavoro il cui esercizio è condizionato a una autorizzazione collettiva. Se è vero che ai contratti collettivi stipulati dai soggetti indicati nell'art. 1, comma 3, (nazionali, territoriali e aziendali) è affidato il compito di regolamentare il potere datoriale di ricorrere a prestazioni di lavoro supplementare²¹, è vero pure che in assenza di una regolamentazione da parte del CCNL, il ricorso al lavoro supplementare è comunque possibile con il consenso del lavoratore interessato, il cui rifiuto può integrare, ancora una volta, una infrazione disciplinare.

Se per l'adozione delle clausole flessibili ed elastiche l'autorizzazione collettiva e il consenso del lavoratore sono requisiti entrambi necessari, per il lavoro supplementare ognuno di tali elementi è di per sé sufficiente a consentire l'esercizio da parte del datore di lavoro di tale facoltà.

Tale tipologia di *part-time* non sembra comunque poter essere utilmente impiegata nel settore dello spettacolo, considerato che l'imprevedibilità del tempo di svolgimento della prestazione lavorativa rende preferibile la stipulazione di contratti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, con facoltà di differire la collocazione temporale della prestazione lavorativa a seconda dei giorni in cui si effettuano le produzioni cinematografiche e televisive.

¹⁹ Ciò si deduce da una lettura al contrario della norma di cui all'art. 8 del decreto legislativo citato ("L'eventuale rifiuto del lavoratore non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento"), e dalla precedente formulazione della stessa ("L'eventuale rifiuto del lavoratore non costituisce infrazione disciplinare, né integra un'ipotesi di giustificato motivo di licenziamento").

²⁰ Così il comma 8, art. 3, del decreto legislativo n. 61/2000 così come modificato e integrato dalla legge 24 dicembre 2007, n. 247.

²¹ E in particolare di "stabilire il numero massimo delle ore di lavoro supplementare effettuabili e le relative causali in relazione alle quali si consente di richiedere ad un lavoratore a tempo parziale lo svolgimento di lavoro supplementare, nonché le conseguenze del superamento delle ore di lavoro supplementare consentite dai contratti collettivi stessi [...] prevedere una percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto, dovuta in relazione al lavoro supplementare. In alternativa a quanto previsto in proposito dall'articolo 4, comma 2, lettera a, [...] stabilire che l'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti sia determinata convenzionalmente mediante l'applicazione di una maggiorazione forfettaria sulla retribuzione dovuta per la singola ora di lavoro supplementare

Un aspetto che merita di essere analizzato è quello che riguarda gli effetti derivanti dall'entrata in vigore della nuova disciplina sulle clausole elastiche e flessibili stipulate precedentemente alla legge n. 247/2007 e sulle stesse previsioni collettive che le autorizzano.

Al riguardo si deve ritenere che le clausole contrattuali stipulate fra le parti in vigore della vecchia formulazione dell'art. 3, comma 7 del decreto legislativo n. 61/2000 mantengano comunque la loro efficacia e continuino a produrre effetti tra le parti stesse nei limiti in cui siano valide con riferimento alla precedente disciplina²² e che le previsioni collettive che disciplinano l'adozione di tali clausole siano valide e efficaci nella misura in cui non contrastino con le nuove sopra descritte norme.

A tale conclusione deve giungersi sulla scorta del fatto per cui la legge n. 247/2007 non prevede alcuna disciplina transitoria, in assenza della quale trova applicazione, a nostro parere, il principio di irretroattività di cui all'art. 11, comma 1, delle "Disposizioni sulla legge in generale" (Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 262, c.d. "Preleggi")²³.

A tali conclusioni è giunto il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, nella Circolare del 25 marzo 2008, n. 7, nella quale si fa espresso riferimento al principio secondo cui la legge non può avere effetto retroattivo ma "*dispone solo per l'avvenire*"; per cui "*si deve ritenere che le clausole contrattuali stipulate fra le parti in vigore della vecchia formulazione dell'art. 3, comma 7, del decreto legislativo n. 61/2000 mantengono comunque la loro efficacia e continuano a produrre effetti tra le parti stesse*".

LAVORO PART-TIME

Le modifiche di rilievo apportate dalla legge n. 247 del 2007, a cui è necessario ancora fare cenno, attengono alla previsione:

- > del *diritto alla trasformazione* o comunque di una *priorità nella trasformazione* dal tempo pieno al *part-time*;
- > del *diritto di precedenza* alla trasformazione dal tempo parziale al *full-time*.

²² In questo senso, la Circolare n. 7 del 25 marzo 2008 emanata dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

²³ In senso conforme, 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").

TABELLA 5. Le clausole modificative del contratto a tempo parziale

Clausola flessibile	La clausola flessibile consente al datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa. È praticabile in ogni tipologia di contratto di lavoro <i>part-time</i> (orizzontale, verticale o misto) a condizione che la relativa disciplina sia stata fissata dal CCNL.
Clausola flessibile	La clausola elastica consente al datore di lavoro di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa a tempo parziale. È praticabile soltanto nei contratti di lavoro <i>part-time</i> di tipo verticale o misto a condizione che la relativa disciplina sia stata fissata dal CCNL.
Regole affidate ai CCNL	<ul style="list-style-type: none"> - Consentire il ricorso a clausole flessibili e clausole elastiche. - Fissare condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale (clausola flessibile) della prestazione lavorativa. - Fissare condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può variare in aumento la durata (clausola elastica) della prestazione lavorativa; stabilire il limite massimo di aumento. - Prevedere le compensazioni dovute al lavoratore per l'esercizio del potere da parte del datore di lavoro di modifica del rapporto di lavoro (clausole flessibili o elastiche).

L'art 12-bis del decreto legislativo n. 61/2000 nella nuova formulazione prevede il *diritto alla trasformazione* del rapporto *da tempo pieno a tempo parziale* per i lavoratori del settore pubblico e del settore privato *affetti da patologie oncologiche*, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita²⁴.

Il successivo art. 12-ter, invece, riconosce *la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale*:

- > ai lavoratori che assistono quotidianamente un familiare o un convivente affetti da patologie oncologiche cui è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
- > su richiesta del lavoratore o della lavoratrice con figlio convivente di età non superiore a tredici anni;
- > su richiesta del lavoratore o della lavoratrice con figlio convivente portatore di handicap, ai sensi dell'art. 3 della legge n. 104 del 5 febbraio 1992.

Dal tenore letterale della previsione, sembra di poter evincere che a tali soggetti sia riconosciuta una priorità nella trasformazione del rapporto, che li pone, nell'ambito della eventuale percentuale prevista dalla contrattazione collettiva, in posizione di preminenza.

A favore del lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, viene introdotto il diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

²⁴Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno - recita la nuova previsione - a richiesta del lavoratore".

Ciò premesso, una sommaria analisi della disciplina collettiva sul *part-time* nei maggiori contratti collettivi del settore dello spettacolo, vigenti alla data di entrata in vigore del Protocollo Welfare, consente alcune ultime riflessioni.

> Il **CCNL applicato ai dipendenti dell'industria cineaudiovisiva** stipulato il 7 marzo 2005 contiene una disciplina esaustiva del rapporto di lavoro *part-time*, che risponde - quanto alle clausole flessibili e elastiche e allo stesso ricorso al lavoro supplementare - ai requisiti oggi richiesti dalla attuale formulazione delle previsioni di legge. In virtù della citata disciplina - che pure necessita di un coordinamento con le attuali previsioni in tema di diritto alla trasformazione del rapporto, di priorità nella predetta trasformazione e di diritto di precedenza - è senz'altro possibile procedere alla instaurazione di rapporti di lavoro *part-time* con clausole flessibili e elastiche. La disciplina sembra piuttosto favorevole alla stipulazione di tali clausole, considerato il basso valore percentuale di maggiorazione retributiva corrispondente alle variazioni della collocazione temporale e del livello, piuttosto elevato, del limite massimo di ricorso a tale lavoro.

> Analoghe considerazioni possono essere fatte riguardo al **CCNL per i dipendenti di esercizi cinematografici** stipulato il 27 ottobre 2003: a parte la quasi totale rispondenza alla attuale legge delle priorità stabilite nel CCNL per quanto riguarda la trasformazione del rapporto, anche in questo caso il contratto collettivo autorizza il ricorso a clausole flessibili ed elastiche e individua puntualmente i casi di ricorso al lavoro supplementare (punte di più intensa attività, necessità di sostituzione di lavoratori assenti, specifiche esigenze di carattere straordinario).

> La disciplina contenuta nel **CCNL delle imprese radiotelevisive private** dell'8 novembre 2006 costituisce anch'essa, nel suo complesso, una coerente applicazione dei principi successivamente posti dalla legge n. 247 del 2007, sia con riferimento alle clausole elastiche, che alle clausole flessibili, che al lavoro supplementare.

In conclusione, con riferimento alle discipline collettive ora menzionate e in ragione delle diverse disposizioni in tema di oneri economici per l'esercizio delle facoltà datoriali di modificare il tempo della prestazione, è possibile individuare, caso per caso, soluzioni idonee a consentire un utile e conveniente ricorso a rapporti di lavoro *part-time* al fine di sopperire a esigenze di lavoro discontinuo.

Non vi può essere alcun dubbio sul fatto che la tipologia contrattuale che soddisfa maggiormente le esigenze produttive e organizzative del settore dello spettacolo, connotate, come noto, da una fisiologica discontinuità della produzione, sembra essere quella del lavoro intermittente, introdotta dal decreto legislativo n. 276 del 2003 e modificata con la legge n. 247 del 2007, nella misura e nei termini che costituiscono oggetto dell'analisi del successivo contributo. [cfr. CAP. 3]

LEGGE SU LAVORO PART-TIME (TESTO COORDINATO)

Decreto Legislativo n. 61 del 25 febbraio 2000 (testo coordinato), “Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all’accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall’UNICE, dal CEEP e dalla CES”

Aggiornamenti (in nota):

- legge n. 247 del 24 dicembre 2007
- decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003

Art. 1. *Definizioni*

1. Nel rapporto di lavoro subordinato l’assunzione può avvenire a tempo pieno o a tempo parziale.

2. Ai fini del presente decreto legislativo si intende:

a) per “tempo pieno” l’orario normale di lavoro di cui all’articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o l’eventuale minor orario normale fissato dai contratti collettivi applicati;^[1]

b) per “tempo parziale” l’orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore a quello indicato nella lettera a);

c) per “rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale” quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all’orario normale giornaliero di lavoro;

d) per “rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale” quello in relazione al quale risulti previsto che l’attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell’anno;

d-bis) per “rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalità indicate nelle lettere c) e d);^[2]

e) per “lavoro supplementare” quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l’orario di lavoro concordato fra le parti ai sensi dell’articolo 2, comma 2, ed entro il limite del tempo pieno.

3. I contratti collettivi nazionali stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, i contratti collettivi territoriali stipulati dai medesimi sindacati ed i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di cui all’articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero con le rappresentanze sindacali unitarie, con l’assistenza dei sindacati che hanno negoziato e sottoscritto il contratto collettivo nazionale applicato, possono determinare condizioni e modalità della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro di cui al comma 2; i contratti collettivi nazionali possono, altresì, prevedere per specifiche figure o livelli professionali modalità particolari di attuazione delle discipline rimesse alla contrattazione collettiva ai sensi del presente decreto.^[3]

4. Le assunzioni a termine, di cui al decreto legislativo 9 ottobre 2001, n. 368, e successive modificazioni, di cui all’articolo 8 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e di cui all’articolo 4 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, possono essere effettuate anche con rapporto a tempo parziale, ai sensi dei commi 2 e 3. ^[4]

Art. 2.

Forma e contenuti del contratto di lavoro a tempo parziale

1. Il contratto di lavoro a tempo parziale é stipulato in forma scritta ai fini e per gli effetti di cui all'articolo 8, comma 1. Il datore di lavoro é tenuto a dare comunicazione dell'assunzione a tempo parziale alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio mediante invio di copia del contratto entro trenta giorni dalla stipulazione dello stesso.^[5] Fatte salve eventuali piú favorevoli previsioni dei contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, il datore di lavoro é altresí tenuto ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare.

2. Nel contratto di lavoro a tempo parziale é contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Clausole difformi sono ammissibili solo nei termini di cui all'articolo 3, comma 7.

Art. 3.

Modalità del rapporto di lavoro a tempo parziale. Lavoro supplementare, lavoro straordinario, clausole elastiche

1. Nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato ai sensi dell'articolo 1 del decreto legislativo 9 ottobre 2001, n. 368, il datore di lavoro ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari rispetto a quelle concordate con il lavoratore ai sensi dell'articolo 2, comma 2, nel rispetto di quanto previsto dai commi 2, 3 e 4.^[6]

2. I contratti collettivi stipulati dai soggetti indicati nell'articolo 1, comma 3, stabiliscono il numero massimo delle ore di lavoro supplementare effettuabili e le relative causali in relazione alle quali si consente di richiedere ad un lavoratore a tempo parziale lo svolgimento di lavoro supplementare, nonché le conseguenze del superamento delle ore di lavoro supplementare consentite dai contratti collettivi stessi.^[7]

3. L'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare richiede il consenso del lavoratore interessato ove non prevista e regolamentata dal contratto collettivo. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.^[8]

4. I contratti collettivi di cui al comma 2 possono prevedere una percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto, dovuta in relazione al lavoro supplementare. In alternativa a quanto previsto in proposito dall'articolo 4, comma 2, lettera a), i contratti collettivi di cui al comma 2 possono anche stabilire che l'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti sia determinata convenzionalmente mediante l'applicazione di una maggiorazione forfettaria sulla retribuzione dovuta per la singola ora di lavoro supplementare.^[9]

5. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, é consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie. A tali prestazioni si applica la disciplina legale e contrattuale vigente ed eventuali successive modifiche ed integrazioni in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno.^[10]

6. (abrogato)^[11].

7. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 2, comma 2, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono, nel rispetto di quanto previsto dal presente comma e dai commi 8 e 9, concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche rela-

tive alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. I contratti collettivi, stipulati dai soggetti indicati nell'articolo 1, comma 3, stabiliscono:

- 1) condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa;
- 2) condizioni e modalità in relazioni alle quali il datore di lavoro può variare in aumento la durata della prestazione lavorativa;
- 3) i limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa.^[12]

8. L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa, nonché di modificare la collocazione temporale della stessa comporta in favore del prestatore di lavoro un preavviso, fatte salve le intese tra le parti, di almeno due giorni lavorativi, nonché il diritto a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme fissate dai contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3.^[13]

9. La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi del comma 7 richiede il consenso del lavoratore formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro, reso, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale indicato dal lavoratore medesimo. L'eventuale rifiuto del lavoratore non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.^[14]

10. L'inserzione nel contratto di lavoro a tempo parziale di clausole flessibili o elastiche ai sensi del comma 7 è possibile anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine.^[15]

11. (abrogato)^[16]

12. (abrogato)^[17]

13. (abrogato)^[18]

14. I centri per l'impiego e i soggetti autorizzati all'attività di mediazione fra domanda ed offerta di lavoro, di cui rispettivamente agli articoli 4 e 10 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, sono tenuti a dare, ai lavoratori interessati ad offerte di lavoro a tempo parziale, puntuale informazione della disciplina prevista dai commi 3, 7, 8, 9, 10, 11, 12 e 13, preventivamente alla stipulazione del contratto di lavoro. Per i soggetti di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, la mancata fornitura di detta informazione costituisce comportamento valutabile ai fini dell'applicazione della norma di cui al comma 12, lettera b), del medesimo articolo 10.

15. (abrogato)^[19]

Art. 4.

Principio di non discriminazione

1. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta ed indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dai contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, per il solo motivo di lavorare a tempo parziale.

2. L'applicazione del principio di non discriminazione comporta che:

- a) il lavoratore a tempo parziale benefici dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione oraria; la durata del periodo di prova e delle ferie annuali; la durata del periodo di astensione obbligatoria e facoltativa per maternità; la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia; infortuni sul lavoro, malattie

professionali; l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro; l'accesso ad iniziative di formazione professionale organizzate dal datore di lavoro; l'accesso ai servizi sociali aziendali; i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previsti dai contratti collettivi di lavoro; i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, possono provvedere a modulare la durata del periodo di prova e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale;

b) il trattamento del lavoratore a tempo parziale sia riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa; l'importo della retribuzione feriale; l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità. Resta ferma la facoltà per il contratto individuale di lavoro e per i contratti collettivi, di cui all'articolo 1, comma 3, di prevedere che la corresponsione ai lavoratori a tempo parziale di emolumenti retributivi, in particolare a carattere variabile, sia effettuata in misura più che proporzionale.

Art. 5.

Tutela ed incentivazione del lavoro a tempo parziale^[20]

1. Il rifiuto di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto a tempo pieno, non costituisce giustificato motivo di licenziamento. Su accordo delle parti risultante da atto scritto, convalidato dalla direzione provinciale del lavoro competente per territorio, è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale. Al rapporto di lavoro a tempo parziale risultante dalla trasformazione si applica la disciplina di cui al presente decreto legislativo.

2. Il contratto individuale può prevedere, in caso di assunzione di personale a tempo pieno, un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni od a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione.

3. In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, possono provvedere ad individuare criteri applicativi con riguardo a tale disposizione.

4. Gli incentivi economici all'utilizzo del lavoro a tempo parziale, anche a tempo determinato, saranno definiti, compatibilmente con la disciplina comunitaria in materia di aiuti di Stato, nell'ambito della riforma del sistema degli incentivi all'occupazione.»

Art. 6.

Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale

1. In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o di contratto collettivo, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti

in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno così come definito ai sensi dell'articolo 1; ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.^[21]
2. (abrogato).^[22]

Art. 7. - (abrogato)^[23]

Art. 8. Sanzioni

1. Nel contratto di lavoro a tempo parziale la forma scritta è richiesta a fini di prova. Qualora la scrittura risulti mancante, è ammessa la prova per testimoni nei limiti di cui all'articolo 2725 del codice civile. In difetto di prova in ordine alla stipulazione a tempo parziale del contratto di lavoro, su richiesta del lavoratore potrà essere dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data in cui la mancanza della scrittura sia giudizialmente accertata. Resta fermo il diritto alle retribuzioni dovute per le prestazioni effettivamente rese antecedentemente alla data suddetta.

2. L'eventuale mancanza o indeterminatezza nel contratto scritto delle indicazioni di cui all'articolo 2, comma 2, non comporta la nullità del contratto di lavoro a tempo parziale. Qualora l'omissione riguardi la durata della prestazione lavorativa, su richiesta del lavoratore può essere dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data del relativo accertamento giudiziale. Qualora invece l'omissione riguardi la sola collocazione temporale dell'orario, il giudice provvede a determinare le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale con riferimento alle previsioni dei contratti collettivi di cui all'articolo 3, comma 7, o, in mancanza, con valutazione equitativa, tenendo conto in particolare delle responsabilità familiari del lavoratore interessato, della sua necessità di integrazione del reddito derivante dal rapporto a tempo parziale mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro. Per il periodo antecedente la data della pronuncia della sentenza, il lavoratore ha in entrambi i casi diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno, da liquidarsi con valutazione equitativa. Nel corso del successivo svolgimento del rapporto, è fatta salva la possibilità di concordare per iscritto clausole elastiche o flessibili ai sensi dell'articolo 3, comma 3. In luogo del ricorso all'autorità giudiziaria, le controversie di cui al presente comma ed al comma 1 possono essere risolte mediante le procedure di conciliazione ed eventualmente di arbitrato previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro di cui all'articolo 1, comma 3.^[24]

2-bis. Lo svolgimento di prestazioni elastiche o flessibili di cui all'articolo 3, comma 7, senza il rispetto di quanto stabilito dall'articolo 3, commi 7, 8, 9 comporta a favore del prestatore di lavoro il diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno.^[25]

2-ter. In assenza di contratti collettivi datore di lavoro e prestatore di lavoro possono concordare direttamente l'adozione di clausole elastiche o flessibili ai sensi delle disposizioni che precedono.^[26]

3. In caso di violazione da parte del datore di lavoro del diritto di precedenza di cui all'articolo 5, comma 2, il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno in misura corrispondente alla differenza fra l'importo della retribuzione percepita e quella che gli sarebbe stata corrisposta a seguito del passaggio al tempo pieno nei sei mesi successivi a detto passaggio.

4. La mancata comunicazione alla direzione provinciale del lavoro, di cui all'articolo 2, comma 1, secondo periodo, comporta l'applicazione di una sanzione ammini-

strativa di lire trentamila per ciascun lavoratore interessato ed ogni giorno di ritardo. I corrispondenti importi sono versati a favore della gestione contro la disoccupazione dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS).

Art. 9.

Disciplina previdenziale

1. La retribuzione minima oraria, da assumere quale base per il calcolo dei contributi previdenziali dovuti per i lavoratori a tempo parziale, si determina rapportando alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale il minimale giornaliero di cui all'articolo 7 del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, e dividendo l'importo così ottenuto per il numero delle ore di orario normale settimanale previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria per i lavoratori a tempo pieno.

2. Gli assegni per il nucleo familiare spettano ai lavoratori a tempo parziale per l'intera misura settimanale in presenza di una prestazione lavorativa settimanale di durata non inferiore al minimo di ventiquattro ore. A tal fine sono cumulate le ore prestate in diversi rapporti di lavoro. In caso contrario spettano tanti assegni giornalieri quante sono le giornate di lavoro effettivamente prestate, qualunque sia il numero delle ore lavorate nella giornata. Qualora non si possa individuare l'attività principale per gli effetti dell'articolo 20 del testo unico delle norme sugli assegni familiari, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797, e successive modificazioni, gli assegni per il nucleo familiare sono corrisposti direttamente dall'INPS. Il comma 2 dell'articolo 26 del citato testo unico è sostituito dal seguente: "Il contributo non è dovuto per i lavoratori cui non spettano gli assegni a norma dell'articolo 2.".

3. La retribuzione da valere ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dei lavoratori a tempo parziale è uguale alla retribuzione tabellare prevista dalla contrattazione collettiva per il corrispondente rapporto di lavoro a tempo pieno. La retribuzione tabellare è determinata su base oraria in relazione alla durata normale annua della prestazione di lavoro espressa in ore. La retribuzione minima oraria da assumere quale base di calcolo dei premi per l'assicurazione di cui al presente comma è stabilita con le modalità di cui al comma 1.

4. Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale e viceversa, ai fini della determinazione dell'ammontare del trattamento di pensione si computa per intero l'anzianità relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno e proporzionalmente all'orario effettivamente svolto l'anzianità inerente ai periodi di lavoro a tempo parziale.

Art. 10.

Disciplina del part-time nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

1. Ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, le disposizioni del presente decreto si applicano, ove non diversamente disposto, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, con esclusione di quelle contenute negli articoli 2, comma 1, 5, commi 2 e 4, e 8, e comunque fermo restando quanto previsto da disposizioni speciali in materia ed, in particolare, dall'articolo 1 della legge 23 dicembre 1996, n. 662, dall'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, dall'articolo 22 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, e dall'articolo 20 della legge 23 dicembre 1999, n. 488.

Art. 11.

Abrogazioni

1. Sono abrogati:

- a) l'articolo 5 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863;
- b) la lettera a) del comma 1 dell'articolo 7 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, limitatamente alle parole: "alla data di entrata in vigore del presente decreto ovvero sulla base di accordi collettivi di gestione di eccedenze di personale che contemplino la trasformazione di contratti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale", nonché l'articolo 13, comma 7, della legge 24 giugno 1997, n. 196.

Art. 12.
Verifica

1. Entro il 31 dicembre 2000 il Ministro del lavoro e della previdenza sociale procede ad una verifica, con le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, degli effetti delle disposizioni dettate dal presente decreto legislativo, con particolare riguardo alle previsioni dell'articolo 3, comma 2, in materia di lavoro supplementare e all'esigenza di controllare le ricadute occupazionali delle misure di incentivazione introdotte, anche ai fini dell'eventuale esercizio del potere legislativo delegato di cui all'articolo 1, comma 4, della legge 5 febbraio 1999, n. 25.

Art. 12-bis.

*Ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno
in rapporto di lavoro a tempo parziale^[27]*

1. I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

[1] Lettera sostituita dall'art. 46, comma 1 lett. a), del D. Lgs. n. 276/2003 - Decreto attuativo della Riforma Biagi

[2] Comma sostituito dall'art. 46, comma 1 lett. b), del D. Lgs. n. 276/2003 - Decreto attuativo della Riforma Biagi, già modificato dall'art. 1, comma 1 lett. a), numero 1, del D. Lgs. n. 100/2001

[3] Comma sostituito dall'art. 1, comma 1 lett. a), numero 2, del D. Lgs. n. 100/2001

[4] Comma sostituito dall'art. 46, comma 1 lett. c), del D. Lgs. n. 276/2003 - Decreto attuativo della Riforma Biagi

[5] Frase soppressa dall'art. 85, comma 2, del D. Lgs. n. 276/2003 - Decreto attuativo della Riforma Biagi

[6] Comma sostituito dall'art. 46, comma 1 lett. d), del D. Lgs. n. 276/2003 - Decreto attuativo della Riforma Biagi

[7] Comma sostituito dall'art. 46, comma 1 lett. d), del D. Lgs. n. 276/2003 - Decreto attuativo della Riforma Biagi, già modificato dall'art. 1, comma 1 lett. b), numero 1, del D. Lgs. n. 100/2001

[8] Comma sostituito dall'art. 46, comma 1 lett. f), del D. Lgs. n. 276/2003 - Decreto attuativo della Riforma Biagi

[9] L'ultimo periodo, già sostituito dall'art. 1, comma 1 lett. b), numero 2, del D. Lgs. n. 100/2001 è stato soppresso dall'art. 46, comma 1 lett. g), del D. Lgs. n. 276/2003 - Decreto

attuativo della Riforma Biagi, recitava *“In attesa delle discipline contrattuali di cui al comma 2, le ore di lavoro supplementare nella misura massima del 10 per cento previste dall’ultimo periodo del medesimo comma 2, sono retribuite come ore ordinarie”*.

[10] Comma sostituito dall’art. 46, comma 1 lett. h), del D. Lgs. n. 276/2003 - Decreto attuativo della Riforma Biagi

[11] Comma abrogato dall’art. 46, comma 1 lett. i), del D. Lgs. n. 276/2003 - Decreto attuativo della Riforma Biagi, già sostituito dall’art. 1, comma 1 lett. b), numero 3, del D. Lgs. n. 100/2001, recitava *“Le ore di lavoro supplementare di fatto svolte in misura eccedente quella consentita ai sensi del comma 2 comportano l’applicazione di una maggiorazione sull’importo della retribuzione oraria globale di fatto per esse dovuta la cui misura viene stabilita dai contratti collettivi di cui all’articolo 1, comma 3. In assenza di previsione del contratto collettivo, si applica la maggiorazione del 50 per cento. I medesimi contratti collettivi possono altresì stabilire criteri e modalità per assicurare al lavoratore a tempo parziale, su richiesta del medesimo, il consolidamento nel proprio orario di lavoro, in tutto od in parte, del lavoro supplementare svolto in via non meramente occasionale”*.

[12] Comma sostituito dall’art. 46, comma 1 lett. j), del D. Lgs. n. 276/2003 - Decreto attuativo della Riforma Biagi

[13] Comma sostituito dall’art. 46, comma 1 lett. k), del D. Lgs. n. 276/2003 - Decreto attuativo della Riforma Biagi, già sostituito dall’art. 1, comma 1 lett. b), numero 4, del D. Lgs. n. 100/2001

[14] Comma sostituito dall’art. 46, comma 1 lett. l), del D. Lgs. n. 276/2003 - Decreto attuativo della Riforma Biagi

[15] Comma sostituito dall’art. 46, comma 1 lett. m), del D. Lgs. n. 276/2003 - Decreto attuativo della Riforma Biagi, già sostituito dall’art. 1, comma 1 lett. b), numero 5, del D. Lgs. n. 100/2001

[16] Comma abrogato dall’art. 46, comma 1 lett. n), del D. Lgs. n. 276/2003 - Decreto attuativo della Riforma Biagi, recitava *“ Il rifiuto da parte del lavoratore di stipulare il patto di cui al comma 9 e l’esercizio da parte dello stesso del diritto di ripensamento di cui al comma 10 non possono integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.”*

[17] Comma abrogato dall’art. 46, comma 1 lett. n), del D. Lgs. n. 276/2003 - Decreto attuativo della Riforma Biagi, recitava *“ A seguito della denuncia di cui al comma 10 viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata ai sensi dell’articolo 2, comma 2. Successivamente alla denuncia, nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro è fatta salva la possibilità di stipulare un nuovo patto scritto in materia di collocazione temporale elastica della prestazione lavorativa a tempo parziale, osservandosi le disposizioni del presente articolo.”*

[18] Comma abrogato dall’art. 46, comma 1 lett. n), del D. Lgs. n. 276/2003 - Decreto attuativo della Riforma Biagi, recitava *“L’effettuazione di prestazioni lavorative supplementari o straordinarie, come pure lo svolgimento del rapporto secondo le modalità di cui al comma 7, sono ammessi esclusivamente quando il contratto di lavoro a tempo parziale, sia stipulato a tempo indeterminato e, nel caso di assunzioni a termine, limitatamente a quelle previste dall’articolo 1, comma 2, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230. I contratti collettivi di cui all’articolo 1, comma 3, applicati dal datore di lavoro interessato, possono prevedere la facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni lavorative supplementari o straordinarie anche in relazione ad altre ipotesi di assunzione con contratto a termine consentite dalla legislazione vigente.”*

[19] Comma abrogato dall’art. 46, comma 1 lett. n), del D. Lgs. n. 276/2003 - Decreto attuativo della Riforma Biagi, già modificato dall’art. 1, comma 1 lett. b), numero 6, del D. Lgs. n. 100/2001, recitava *“Ferma restando l’applicabilità immediata della disposizione di cui al comma 3, le clausole dei contratti collettivi in materia di lavoro supplementare nei rapporti di lavoro a tempo parziale, vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, continuano a produrre effetti sino alla scadenza prevista e comunque non oltre il 30 settembre 2001”*.

[20] Articolo sostituito dall’art. 46, comma 1 lett. o), del D. Lgs. n. 276/2003 - Decreto attuativo della Riforma Biagi, già modificato dall’art. 1, comma 1 lett. c), del D. Lgs. n. 100/2001, recitava *“1. Il rifiuto di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto a tempo pieno, non costituisce giustificato motivo di licenziamento. Su accordo delle parti risultante da atto scritto, redatto su richiesta del lavoratore con l’assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale indicato dal lavoratore medesimo o, in mancanza di rappresen-*

za sindacale aziendale nell'unità produttiva, convalidato dalla direzione provinciale del lavoro competente per territorio, è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale. Al rapporto di lavoro a tempo parziale risultante dalla trasformazione si applica la disciplina di cui al presente decreto legislativo.

2. In caso di assunzione di personale a tempo pieno il datore di lavoro è tenuto a riconoscere un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale in attività presso unità produttive site entro 50 km dall'unità produttiva interessata dalla programmata assunzione, adibiti alle stesse mansioni od a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione, dando priorità a coloro che, già dipendenti, avevano trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. A parità di condizioni, il diritto di precedenza nell'assunzione a tempo pieno potrà essere fatto valere prioritariamente dal lavoratore con maggiori carichi familiari; secondariamente si terrà conto della maggiore anzianità di servizio, da calcolarsi comunque senza riproporzionamento in ragione della pregressa ridotta durata della prestazione lavorativa.

3. In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno. Su richiesta del lavoratore interessato, il rifiuto del datore di lavoro dovrà essere adeguatamente motivato. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, possono provvedere ad individuare criteri applicativi con riguardo alla disposizione di cui al primo periodo del presente comma.

4. I benefici contributivi previsti dall'articolo 7, comma 1, lettera a), del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, possono essere riconosciuti con il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale previsto dal citato articolo, da emanarsi entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, anche in misura differenziata in relazione alla durata dell'orario previsto dal contratto di lavoro a tempo parziale, in favore dei datori di lavoro privati imprenditori e non imprenditori e degli enti pubblici economici che provvedano ad effettuare, entro il termine previsto dal decreto medesimo, assunzioni con contratto a tempo indeterminato e parziale ad incremento degli organici esistenti calcolati con riferimento alla media degli occupati nei dodici mesi precedenti la stipula dei predetti contratti.”

[21] Comma sostituito dall'art. 1, comma 1 lett. d), del D. Lgs. n. 100/2001

[22] Comma soppresso dall'art. 46, comma 1 lett. p), del D. Lgs. n. 276/2003 - Decreto attuativo della Riforma Biagi, recitava “Ai soli fini dell'applicabilità della disciplina di cui al titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, i lavoratori a tempo parziale si computano come unità intere, quale che sia la durata della loro prestazione lavorativa”

[23] Articolo soppresso dall'art. 46, comma 1 lett. q), del D. Lgs. n. 276/2003 - Decreto attuativo della Riforma Biagi, recitava “**Art. 7 - Applicabilità nel settore agricolo.** - 1. Le modalità di applicazione delle disposizioni di cui al presente decreto legislativo ai rapporti di lavoro del settore agricolo, anche con riguardo alla possibilità di effettuare lavoro supplementare o di consentire la stipulazione di una clausola elastica di collocazione della prestazione lavorativa nei rapporti a tempo determinato parziale, sono determinate dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi.”

[24] Comma sostituito dall'art. 46, comma 1 lett. r), del D. Lgs. n. 276/2003 - Decreto attuativo della Riforma Biagi, già modificato dall'art. 1, comma 1 lett. e), del D. Lgs. n. 100/2001, recitava “ 2. L'eventuale mancanza o indeterminazione nel contratto scritto delle indicazioni di cui all'articolo 2, comma 2, non comporta la nullità del contratto di lavoro a tempo parziale. Qualora l'omissione riguardi la durata della prestazione lavorativa, su richiesta del lavoratore può essere dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data del relativo accertamento giudiziale. Qualora invece l'omissione riguardi la sola collocazione temporale dell'orario, il giudice provvede a determinare le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale con riferimento alle previsioni dei contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, o, in mancanza, con valutazione equitativa, tenendo conto in particolare delle responsabilità familiari del lavoratore interessato, della sua necessità di integrazione del reddito derivante dal rapporto a tempo parziale mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro. Per il periodo antecedente la data della pronuncia della sentenza, il lavoratore ha in

entrambi i casi diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno, da liquidarsi con valutazione equitativa. Nel corso del successivo svolgimento del rapporto, è fatta salva la possibilità di concordare per iscritto una clausola elastica in ordine alla sola collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale, osservandosi le disposizioni di cui all'articolo 3. In luogo del ricorso all'autorità giudiziaria, le controversie di cui al presente comma ed al comma 1 possono essere risolte mediante le procedure di conciliazione ed eventualmente di arbitrato previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro di cui all'articolo 1, comma 3."

[25] Comma inserito dall'art. 46, comma 1 lett. s), del D. Lgs. n. 276/2003 - Decreto attuativo della Riforma Biagi

[26] Comma inserito dall'art. 46, comma 1 lett. s), del D. Lgs. n. 276/2003 - Decreto attuativo della Riforma Biagi

[27] Articolo inserito dall'art. 46, comma 1 lett. t), del D. Lgs. n. 276/2003 - Decreto attuativo della Riforma Biagi

3. LAVORO INTERMITTENTE

TABELLA 6. Lavoro intermittente: norme di riferimento

Lavoro intermittente: norme e altre fonti di riferimento

Decreto legislativo n. 276/2003 (attuativo della **Legge n. 30 del 14 febbraio 2003**), artt. 33-40.

Decreto 23 ottobre 2004 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali *“Individuazione in via provvisoriamente sostitutiva della contrattazione collettiva dei casi di ricorso al lavoro intermittente, ai sensi dell’articolo 40 del decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276”*, che rimanda a:

- > Regio Decreto n. 2657 del 6 dicembre 1923 (in via provvisoria)
- > CCNL di settore

Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 4 del 3 febbraio 2005. *“Lavoro intermittente, artt. 33 e segg. D.Lgs. n. 276/2003. Chiarimenti e indicazioni operative”*.

Legge n. 247 del 24 dicembre 2007, commi 45, 47, 48.

Circolare n. 7 del 25 marzo 2008 del Ministero del lavoro e della previdenza sociale. *“Legge n. 247/2007. Contratto a tempo parziale, intermittente, somministrazione a tempo indeterminato, contratto a tempo determinato”*.

Decreto Legge n. 112 del 25 giugno 2008, (convertito con modificazioni dalla **Legge n. 133 del 6 agosto 2008**) art. 39, c. 10, lett. m).

Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, risposta all’istanza di interpello formulato dal Consiglio Nazionale dell’Ordine dei Consulenti del Lavoro, n. 37 del 1 settembre 2008.

Il contratto di lavoro intermittente o a chiamata è stato introdotto in Italia dal decreto legislativo n. 276/2003, artt. 33-40, attuativo della legge n. 30/2003 (“legge Biagi”). L’obiettivo originario dell’istituzione della nuova tipologia contrattuale era quello di regolarizzare la pratica del cosiddetto “lavoro a fattura”, diffuso per regolare rapporti di lavoro di tipo occasionale e, appunto, intermittente.

LAVORO A FATTURA

L'espressione è atecnica e indica normalmente quei lavori autonomi per i quali la corresponsione del compenso è subordinata all'emissione di fattura da parte del lavoratore. I lavoratori subordinati e i collaboratori coordinati e continuativi non devono emettere fattura.

Fonte: www.lavoro.gov.it Glossario
Sito del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali

Il ricorso al contratto di lavoro intermittente è previsto nei casi in cui il lavoratore si metta a disposizione del datore di lavoro per lo svolgimento di determinate prestazioni a carattere discontinuo o intermittente. L'individuazione specifica delle prestazioni a carattere intermittente è demandata ai contratti collettivi nazionali di lavoro. In via provvisoriamente sostitutiva della definizione di tale elenco di attività, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è stato incaricato di emanare un apposito decreto. È quindi intervenuto in questo senso il Decreto Ministeriale 23 ottobre 2004, che, per la definizione provvisoria delle prestazioni di lavoro a cui può essere applicato il contratto di lavoro intermittente, rimanda all'elenco delle attività che richiedono un lavoro discontinuo, indicate dal Regio Decreto n. 2657/1923 e successive modifiche. I punti rilevanti per il settore dell'industria cinematografica sono:

43. Artisti dipendenti da imprese teatrali, cinematografiche e televisive; operai addetti agli spettacoli teatrali, cinematografici e televisivi; cineoperatori, cameramen recording o teleoperatori da ripresa, fotografi e intervistatori occupati in imprese dello spettacolo in genere ed in campo documentario, anche per fini didattici.

Nota: La presente voce n. 43, prima aggiunta dall'articolo unico, R.D. 28.04.1938, n. 784 (G.U. 22.06.1938 n. 140) è stata poi così modificata dal D.P.R. 30.04.76, n. 517.

Ma anche:

22. Barbieri, parrucchieri da uomo e da donna [...]

23. Personale addetto alla toeletta (manicure, pettinatrici)

Il contratto di lavoro intermittente è un rapporto di lavoro di natura subordinata e può essere stipulato a tempo indeterminato o a tempo determinato (art. 33, c. 2). Sono previste due modalità:

- > nel caso in cui sia richiesta la disponibilità del lavoratore nei periodi di sospensione del lavoro, gli è riconosciuta una specifica indennità mensile obbligatoria, chiamata "di disponibilità" (art. 36) che il datore di lavoro è tenuto a corrispondergli;
- > nel caso in cui non sia previsto un vincolo alla chiamata, l'indennità di disponibilità non viene corrisposta.

La legge n. 247/2007 (cc. 45-50), contenente le norme di attuazione del Protocollo Welfare, al comma 45 abroga gli articoli 33-40 del decreto legislativo n. 276/2003, che avevano istituito e regolamentato l'istituto del contratto di lavoro intermittente, rendendolo inapplicabile.

Il successivo comma 47, tuttavia, deroga a tale divieto per quanto riguarda le prestazioni di lavoro a carattere discontinuo nei settori del turismo e dello spettacolo, demandando ai contratti collettivi di settore la definizione delle eccezioni.

Al comma 48 viene inoltre specificato quali aspetti contrattuali devono essere disciplinati dai CCNL ed entro quali limiti. In particolare i CCNL disciplinano: condizioni, modalità di applicazione del contratto e relativi limiti temporali; trattamento economico; indennità di disponibilità.

LAVORO INTERMITTENTE

Va rilevato che questa norma non ha previsto disposizioni di natura transitoria che riguardassero i contratti stipulati in data antecedente al 1 gennaio 2008 (data di entrata in vigore della legge n. 247/2007). Questo ha creato diversi momenti di incertezza riguardo al trattamento dei contratti in essere in quella data. Una circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale (la n. 7/2008) è intervenuta per un chiarimento definitivo: secondo il principio generale per cui "la legge dispone solo per l'avvenire", essa non può avere effetto retroattivo. Di conseguenza la norma abrogata (artt. 33-40 del decreto legislativo n. 276/2003) non ha effetto per i contratti stipulati in data successiva al 1 gennaio 2008, ma "continua a disciplinare i fatti avvenuti sotto la sua vigenza", cioè resta valida per i contratti stipulati in precedenza.

A risolvere e chiarire ogni dubbio, comunque, è successivamente intervenuto il decreto legge n. 112/2008 (convertito nella legge n. 133/2008), che all'art. 39, c. 10, lettera m) abroga, fra gli altri, i commi 45, 47, 48, 49 e 50 della legge n. 247/2007, che avevano a loro volta abrogato la normativa relativa al lavoro intermittente.

Resta quindi valido e tuttora vigente, per quanto riguarda la disciplina del lavoro intermittente, il quadro normativo definito inizialmente dal decreto legislativo n. 276/2003.

A oggi non risulta che i CCNL relativi al settore dello spettacolo abbiano previsto l'individuazione delle prestazioni lavorative a cui è applicabile il contratto di lavoro intermittente né le condizioni e i limiti della sua applicazione.

L'elenco dei casi in cui è attualmente applicabile questa tipologia contrattuale resta quindi quello allegato al Regio Decreto n. 2657/1923 e successive modifiche.

Il lasso di tempo in cui non è stato possibile stipulare contratti di lavoro intermittente, se non nei settori del turismo e dello spettacolo entro i limiti descritti sopra, si è risolto nei soli primi 6 mesi del 2008 (dal 1 gennaio al 25 giugno).

L'oggetto di una utile riflessione successiva, quindi, riguarda l'opportunità - e le eventuali modalità e termini - di applicazione del contratto di lavoro intermittente nel settore cinematografico in sostituzione o in alternativa al tradizionale contratto a tempo determinato.

Per un approfondimento tecnico delle problematiche connesse al contratto di lavoro intermittente e al tortuoso iter normativo che ne ha visto prima l'abrogazione e poi il reintegro, si rimanda al saggio dell'Avv. Maria Grazia Lerose.

LAVORO INTERMITTENTE

Il contratto di lavoro intermittente (o a chiamata) è un contratto di lavoro mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione del datore di lavoro per svolgere determinate prestazioni di carattere discontinuo o intermittente (individuate dalla contrattazione collettiva nazionale o territoriale) o per svolgere prestazioni in determinati periodi nell'arco della settimana, del mese o dell'anno (individuati dal decreto legislativo n. 276/2003).

Questo contratto costituisce una novità per l'ordinamento italiano ed è previsto in due forme: con o senza obbligo di corrispondere una indennità di disponibilità, a seconda che il lavoratore scelga di essere o meno vincolato alla chiamata. L'obiettivo del contratto intermittente è la regolarizzazione della prassi del cosiddetto lavoro a fattura, usato finora per le richieste di attività lavorativa non occasionale ma con carattere intermittente. Rappresenta anche un'ulteriore possibilità di inserimento o reinserimento dei lavoratori nel mercato del lavoro.

Fonte: www.lavoro.gov.it Glossario
Sito del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali

Il contratto di lavoro intermittente (detto anche lavoro a chiamata o *job on call*) è il contratto mediante il quale un lavoratore si mette a disposizione di un datore di lavoro - per un determinato periodo di tempo o a tempo indeterminato - per eseguire prestazioni di carattere discontinuo o, appunto, intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi. Il trattamento economico e normativo del lavoratore intermittente non può essere inferiore, per i periodi lavorati, a quello degli altri dipendenti dell'impresa e deve essere riproporzionato in base all'effettiva durata della prestazione lavorativa. Per tutto il periodo durante il quale resta disponibile a rispondere alla chiamata del datore di lavoro, il lavoratore non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati, né matura alcun trattamento economico e normativo, salvo l'indennità di disponibilità. Possono essere avviati con il lavoro a chiamata soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età ovvero lavoratori con più di 45 anni di età che siano stati espulsi dal ciclo produttivo o siano iscritti alle liste di mobilità e di collocamento. A questi vanno aggiunti [...] anche i soggetti inoccupati (purché di età inferiore ai 25 anni) e gli ultra 45enni che hanno estinto il rapporto usufruendo di incentivi all'esodo.

Fonte: Paride Bertozzi, *Dizionario dei termini sindacali e del lavoro*, Roma, Edizioni CieRe, 2005.

Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 4 del 3 febbraio 2005

Premessa

In attuazione dell'articolo 4 della legge 14 febbraio 2003, n. 30, in materia di occupazione e mercato del lavoro è stata introdotta nel nostro ordinamento una nuova tipologia di contratto denominato - in ragione della intermittenza o discontinuità della prestazione lavorativa - "lavoro intermittente".

[...]

Ad esso si applica, per quanto compatibile, la normativa prevista per il rapporto di lavoro subordinato, ma limitatamente ai periodi in cui il lavoratore si trova a svolgere effettivamente la prestazione lavorativa oggetto del contratto.

[...]

Definizione e tipologie

Il contratto di lavoro intermittente è disciplinato dagli articoli 33-40 del decreto legislativo n. 276 del 2003.

L'articolo 33 definisce il contratto di lavoro intermittente come quel contratto con il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei limiti di cui al successivo articolo 34 e cioè:

1) per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale;

2) per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno [...]

3) in via sperimentale con soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età ovvero con lavoratori con più di 45 anni che siano stati espulsi dal ciclo produttivo o che siano iscritti dalla liste di mobilità e di collocamento.

Si tratta dunque di una particolare tipologia di lavoro dipendente attivabile in ragione della ricorrenza di determinate condizioni oggettive, individuate come tali dai contratti collettivi ovvero dalla stesso D.Lgs. n. 276/2003 per periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno e in via sperimentale, in ragione delle condizioni soggettive del prestatore di lavoro.

L'articolo 40 inoltre prevede che, in assenza di disciplina contrattuale, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali "individua in via provvisoria e con proprio decreto... i casi in cui è ammissibile il ricorso al lavoro intermittente". Tale intervento ministeriale è peraltro rinvenibile nel D.M. 23 ottobre 2004 il quale ammette la stipulazione di contratti di lavoro intermittente con riferimento alle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657.

3.1. IL LAVORO INTERMITTENTE DOPO LA LEGGE N. 247/2007: IL SETTORE DEL TURISMO E DELLO SPETTACOLO*

di Maria Grazia Lerose

3.1.1. LA LEGGE BIAGI DEL 2003

Prima di esaminare la portata innovativa del Protocollo Welfare del 2007 sulla disciplina del contratto di lavoro intermittente e in particolare l'incidenza che l'entrata in vigore della legge di recepimento del citato Protocollo ha determinato nel settore dello spettacolo, si rende necessaria (anche alla luce di quanto recentemente disposto dal decreto legge n. 112 del 25 giugno 2008, convertito con modificazioni dalla legge n. 133 del 6 agosto 2008) una sintetica analisi della disciplina di tale tipologia di rapporto di lavoro, introdotta dalla c.d. "legge Biagi".

L'art. 33 del decreto legislativo n. 276/2003 definisce il contratto di lavoro intermittente come quello mediante il quale *"un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa"* per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente - specifica il successivo art. 34 - secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale o, in via provvisoriamente sostitutiva, dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

La scelta del legislatore di introdurre il contratto di lavoro intermittente nell'intento dichiarato di contrastare forme di lavoro "nero" e in particolare di consentire la regolarizzazione della prassi del c.d. "lavoro a giornata", cui si ricorre frequentemente per attività lavorative non occasionali, ma comunque in via "intermittente"²⁵, ha trovato una sua coerente attuazione nel successivo Decreto Ministeriale del 24 ottobre 2004 che, in attesa dell'intervento della disciplina collettiva prefigurata dal legislatore, ha autorizzato, stante il disposto del citato art. 34, il ricorso al lavoro intermittente per tutte le **attività definite discontinue** dalla normativa sull'orario di lavoro, di cui al Regio Decreto 6 dicembre 1923, n. 2657²⁶.

Anche al di fuori di tali limiti, il legislatore del 2003 ha previsto la possibilità di ricorrere a tale tipologia di lavoro con lavoratori di età inferiore a 25 anni o superiore a 45 (anche se già pensionati) e, in ogni caso, per assunzioni durante i fine settimana, le ferie estive e le vacanze pasquali e natalizie.

* Intervento al Convegno su *Il Nuovo Protocollo del Welfare e il mercato del lavoro dello spettacolo*, Roma 18 marzo 2008 organizzato dall'ANICA con la collaborazione dello studio Advanced Legal Counselling e LPO.

²⁵ Nella relazione di accompagnamento al decreto legislativo n. 276 del 2003 e nella successiva Circolare del Ministero del Lavoro n. 4 del 2005, la finalità sottesa all'introduzione del contratto di lavoro intermittente è stata individuata nella volontà di disciplinare prestazioni di lavoro discontinue.

²⁶ tra le quali, interessa in questa sede ricordare, sono espressamente menzionati nel citato Decreto: barbieri, parrucchieri da uomo e da donna; personale addetto alla toeletta (manicure, pettinatrici), nonché artisti dipendenti da imprese teatrali, cinematografiche e televisive; operai addetti agli spettacoli teatrali, cinematografici e televisivi; cineoperatori, cameramen recording o teleoperatori da ripresa, fotografi e intervistatori occupati in imprese dello spettacolo in genere ed in campo documentario, anche per fini didattici.

La legge Biagi prevede che il contratto possa essere concluso anche con lavoratori già occupati, anche a tempo pieno, purché nel rispetto dei limiti imposti dal decreto legislativo n. 66/2003 in merito al riposo settimanale obbligatorio. Conseguentemente, il lavoratore può stipulare più contratti con diversi datori di lavoro, purché gli impegni assunti contrattualmente non siano tra loro incompatibili.

Il ricorso al lavoro intermittente è impedito, per converso, in determinate circostanze: ad esempio, qualora il datore di lavoro non abbia effettuato la valutazione dei rischi ovvero intenda sostituire lavoratori in sciopero, o nel caso in cui abbia posto in essere procedure di licenziamenti collettivi nei sei mesi precedenti l'assunzione ovvero procedure di integrazione salariale (in questi ultimi casi, salva una diversa previsione della contrattazione collettiva).

Gli obblighi di forma previsti dal decreto legislativo n. 276 del 2003 si sostanziano nella necessaria indicazione nel contratto individuale:

- > delle esigenze giustificanti il ricorso al lavoro a chiamata,
- > della durata del contratto (che può essere stipulato a tempo determinato o indeterminato)
- > dei tempi e delle modalità con cui il datore può richiedere la prestazione,
- > dei tempi e delle modalità di corresponsione della retribuzione,
- > delle eventuali misure di sicurezza specifiche per l'attività oggetto del contratto.

Come nel caso della disciplina sul lavoro a tempo parziale [cfr. CAP. 2], la forma scritta è prevista *ad probationem*, per cui l'assenza di uno di tali elementi nel contratto individuale non inficia la validità dello stesso.

La legge prevede che al lavoratore "intermittente" debba essere garantito, a parità di mansioni svolte, il medesimo trattamento normativo, economico e previdenziale riconosciuto ai colleghi di pari livello, ovviamente ridotto in proporzione al minore impiego del lavoratore, con riferimento alla retribuzione, ai trattamenti per malattia, infortunio, maternità e congedi parentali. Al lavoratore intermittente sono invece dovuti per intero sia l'assegno per il nucleo familiare che l'indennità di disoccupazione (per i periodi non lavorati).

Il legislatore del 2003 ha introdotto una **indennità di disponibilità**, spettante al lavoratore nella eventualità in cui quest'ultimo si impegni a restare a disposizione del datore in attesa della chiamata (garantendo quindi la sua prestazione lavorativa in caso di necessità). Nel caso di assunzione di tale obbligo, nel contratto devono essere precisati:

- > il termine di preavviso per la chiamata,
- > l'importo e le modalità di pagamento dell'indennità di disponibilità.

3.1.2. IL PROTOCOLLO WELFARE DEL 2007

La disciplina contenuta nel decreto legislativo n. 276 del 2003, nella sua globalità, è stata oggetto di rilievi critici da parte di chi ha creduto di individuare in essa uno strumento idoneo a favorire la c.d. "precarizzazione" del lavoro. In tale contesto, la specifica disciplina del lavoro intermittente - a parte i rilievi dottrinali circa le difficoltà di inquadramento sistematico della fattispecie, in particolare di quella senza obbligo di risposta alla chiamata - è stata vista come una possibile occasione di elusione degli obblighi lavoristici e previdenziali. La critica nasce dal fatto che la legge non prevede alcuna forma di controllo della prestazione e dalla (erronea) deduzione secondo cui non sarebbe garantita la certezza dei periodi effettivi di lavoro nel corso del rapporto, con la conseguente possibilità di facili e evidenti abusi.

Pertinente o meno che sia questo genere di rilievi e considerazioni - in ordine alle quali non è nell'economia del presente intervento argomentare - è sulla base di essi

che il c.d. Protocollo Welfare, stipulato il 23 luglio 2007 dal Governo e dalle parti sociali, ha inteso abrogare espressamente la disciplina del lavoro intermittente: tale abrogazione è stata pertanto sancita nella legge n. 247 del 2007 al comma 45 dell'art. 1.

LAVORO INTERMITTENTE

Il legislatore del 2007, tuttavia, ha preso atto della effettiva e fisiologica necessità di prestazioni di lavoro connotate da discontinuità in determinati settori, quali quello del turismo e dello spettacolo. Ha pertanto inserito, in sede di recepimento del Protocollo Welfare, una disposizione secondo cui: *“al fine di contrastare il possibile ricorso a forme di lavoro irregolare o sommerso per sopperire a 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”²⁷.*

Il comma 48 dell'art. 1 della legge n. 247/2007 ha demandato alla contrattazione collettiva a livello nazionale la disciplina di:

- a. le condizioni, i requisiti e le modalità dell'effettuazione della prestazione connesse a esigenze oggettive e i suoi limiti massimi temporali (da cui si evince la natura a tempo determinato del contratto);
- 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.

L'analisi delle norme ora richiamate consente di affermare che, con esclusivo riferimento ai settori del turismo e dello spettacolo, la legge 247 del 2007 ha previsto una sostanziale “delegificazione” della disciplina del rapporto di lavoro intermittente, in favore:

- > della contrattazione collettiva per quanto riguarda la disciplina sostanziale dei rapporti di lavoro,
- > della disciplina regolamentare, per ciò che attiene agli adempimenti amministrativi connessi al rapporto stesso.

La legge ha demandato, infatti, a un decreto ministeriale la definizione delle modalità per lo svolgimento in forma semplificata degli adempimenti amministrativi concernenti l'instaurazione, la trasformazione e la cessazione di rapporti di lavoro di cui ai commi da 47 a 50, nonché criteri e disposizioni specifiche per disciplinare in particolare i profili previdenziali dell'eventuale indennità di disponibilità di cui al comma 48.

La dottrina ha correttamente sollevato la questione relativa alla tutela pubblicistica connessa alla violazione dei “diversi e più sempli-

²⁷ Art. 1, comma 47, legge n. 247 del 2007.

ci adempimenti amministrativi” che devono essere individuati. La natura regolamentare della fonte delle emanande disposizioni rischia infatti di determinare una violazione del principio di legalità.

Ciò premesso e compiuto un breve *excursus* della disciplina sul lavoro intermittente, si rende necessaria una analisi di alcuni aspetti non chiariti dal testo della legge n. 247/2007.

Per quanto attiene la questione relativa al regime applicabile ai rapporti di lavoro intermittente instaurati prima dell'entrata in vigore della legge n. 247 del 2007, le considerazioni precedentemente svolte con riferimento alla efficacia delle clausole elastiche e flessibili stipulate in data antecedente l'entrata in vigore del Protocollo Welfare, cui si rimanda [cfr. CAP. 2], portano a concludere che tali contratti mantengono, in applicazione del principio di irretroattività di cui all'art. 11, comma 1, delle “Preleggi”, la loro validità e efficacia anche dopo l'abrogazione della disciplina in virtù della quale erano stati stipulati. Tale conclusione è confortata dalla Circolare interpretativa emanata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 7 del 25 marzo 2008 e precedentemente citata²⁸.

Quanto alla sorte dei contratti di lavoro intermittenti stipulati in data successiva all'abrogazione della relativa disciplina, sembra doversi escludere che la nullità di tali contratti possa comportare una trasformazione del rapporto di lavoro intermittente in lavoro a tempo indeterminato, tanto meno in virtù dell'applicazione della disciplina di cui all'art. 1419 del codice civile. Non essendo espressamente prevista una sanzione di conversione, non può essere ipotizzata la nullità soltanto parziale (e la conseguente conservazione del contratto) quando siano nulle pattuizioni che sostanziano il contratto stesso e che concorrono a integrarne la causa (come quella che pone il carattere eventuale della prestazione lavorativa, per volontà di entrambe le parti, così come quella che esclude obblighi di esclusività in capo al lavoratore). Ne consegue, pertanto, che si deve escludere la possibilità di conversione di un contratto di lavoro intermittente in un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato perché è da escludere che le parti avrebbero stipulato il contratto di lavoro nel caso in cui non sussistesse la connotazione di discontinuità.

L'ultima questione meritevole di approfondimento, anche perché specificamente legata al tema di indagine in oggetto, è quella relativa alla immediata operatività della disciplina posta dalla legge n. 247 del 2007, in attesa della definizione della disciplina collettiva alla quale rinvia il comma 47.

La questione se sia oggi possibile o meno, nei settori del turismo e dello spettacolo, stipulare contratti di lavoro intermittente, nel caso e nella eventualità in cui i rispettivi contratti collettivi nazionali di lavoro prevedano una disciplina del rapporto di lavoro intermittente (che risulti, al contempo, conforme ai limiti previsti dalle nuove disposizioni di rinvio alla contrattazione collettiva di cui al comma 47), sembra possa trovare una risposta affermativa. Anche se il Ministero nella Circolare n. 7 del 25 marzo 2008 si è espresso in senso contrario: “*L'operatività di tale discipli-*

²⁸ La citata Circolare n. 7/2008 recita espressamente: “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 legge 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, legge n. 247/2007, che prevede l'abrogazione degli artt. da 33 a 40 del decreto legislativo 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

na è tuttavia subordinata all'intervento [futuro] della contrattazione collettiva stipulata dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative".

In ogni caso, l'assenza di una disciplina del contratto di lavoro intermittente nel contratto collettivo del settore dello spettacolo rende priva di rilievo pratico, ai fini che ci occupano, la questione.

LAVORO INTERMITTENTE

La *ratio* sottesa all'Accordo del 23 luglio 2007 è evidentemente quella di limitare il ricorso al lavoro "flessibile", riducendo le possibilità di utilizzo di strumenti di flessibilità di cui si è avvertito (*rectius*: è stato denunciato) un abuso, a detrimento delle aspettative di stabilità da parte dei lavoratori.

Partendo dal presupposto per cui il diritto ha la funzione di disciplinare i fenomeni sociali, ponendo delle norme cui sono sottese finalità sia di carattere generale che di tutela dei singoli soggetti di diritto, il negare l'esistenza di fenomeni sociali attraverso una rinuncia alla loro disciplina non costituisce un corretto svolgimento di tale funzione.

In un simile contesto, ogni tipo di rilievo circa l'inquadramento sistematico di una tipologia contrattuale quale quella del lavoro intermittente - o circa la sua stessa ammissibilità e meritevolezza - sembra perdere di rilevanza allorché vi è una diffusione ampia e storicamente risalente della fattispecie nel tessuto sociale.

Il lavoro intermittente, a chiamata o discontinuo, è una componente fisiologica dell'attività produttiva in determinati settori, quale quello dello spettacolo. Il legislatore non ha la facoltà di eliminare il dato positivo, né alcuna utilità nel negarne l'esistenza. Ha semmai il compito di disciplinarlo, stabilendo limiti e tutele ritenute necessarie.

3.1.3. LA LEGGE 133 DEL 2008

Anche in ragione di tali considerazioni, l'art. 39, comma 10 lett. m) della legge n. 133 del 6 agosto 2008 di "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, recante disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria" ha abrogato la disciplina di cui alla legge n. 247 del 2007 che aveva previsto, a sua volta, l'abrogazione della disciplina del lavoro intermittente di cui al decreto legislativo n. 276 del 2003, che pertanto è nuovamente in vigore²⁹.

²⁹Il comma 10 dell'art. 39 del decreto legge n. 112/2008 convertito con modificazioni dalla legge n. 133/2008 prevede espressamente: "Dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono soppressi... m) i commi 32, lettera d), 38, 45, 47, 48, 49, 50, dell'articolo 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247".

Al riguardo, il Ministero del lavoro della salute e delle politiche sociali ha confermato (nella risposta all'istanza di interpello formulato dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, n. 37 del 1 settembre 2008) la piena validità e efficacia di tutte le disposizioni afferenti il contratto di lavoro intermittente in sede attuativa e interpretativa. Tra di esse, la Circolare Ministeriale n. 4/2005, che sottolinea il ruolo determinante della contrattazione collettiva nella individuazione delle "condizioni in presenza delle quali risulta possibile utilizzare tale tipologia contrattuale".

LAVORO INTERMITTENTE

Il Ministero del lavoro ha altresì chiarito che, con riferimento alle ipotesi soggettive di ricorso al lavoro a chiamata e all'individuazione dei periodi predeterminati in cui può essere stipulato tale rapporto, la contrattazione collettiva non ha potere preclusivo, ma solo integrativo e ampliativo rispetto alle fattispecie individuate dalla legge.

"In assenza delle previste previsioni contrattuali - si afferma ancora nella risposta all'interpello - il Ministero del lavoro della salute e delle politiche sociali ha individuato i casi in cui è ammissibile il ricorso al lavoro intermittente mediante il Decreto Ministeriale 23 ottobre 2004 che rinvia alle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al Regio Decreto n. 2357/1923 (mantenuto in vigore dal decreto legge n. 112/2008 come convertito dalla legge n. 133/2008)".

LEGGE SU LAVORO INTERMITTENTE (TESTO COORDINATO)

Decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003, "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30".

Aggiornamenti (parti aggiunte in neretto, parti eliminate barrate):

- decreto legislativo n. 251 del 6 ottobre 2004 (G.U. n. 239 dell'11 ottobre 2004)
- legge n. 80 del 14 maggio 2005 (G.U. n. 111 del 14 maggio 2005 S.O. n. 91)
- sentenza Corte costituzionale n. 50 del 28 gennaio 2005
- legge finanziaria 2006
- legge finanziaria 2008
- legge 6 agosto 2008, n. 133

Titolo V TIPOLOGIE CONTRATTUALI A ORARIO RIDOTTO, MODULATO O FLESSIBILE

Capo I

Lavoro intermittente

Art. 33.

Definizione e tipologie

1. Il contratto di lavoro intermittente è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei limiti di cui all'articolo 34.
2. Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato anche a tempo determinato. **(già abrogato con la L 247/2007)**

Art. 34.

Casi di ricorso al lavoro intermittente

~~1. Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale o, in via provvisoriamente sostitutiva, dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con apposito decreto da adottarsi trascorsi sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo.~~

1. Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno ai sensi dell'articolo 37. (DLGS 251/2004)(abrogato L 247/2007)

~~2. In via sperimentale il contratto di lavoro intermittente può essere altresì concluso anche per prestazioni rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età che siano stati espulsi dal ciclo produttivo o siano iscritti alle liste di mobilità e di collocamento.~~

2. Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con riferimento a prestazioni rese da soggetti con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età, anche pensionati. (Legge 80/2005) (abrogato L 247/2007)

3. È vietato il ricorso al lavoro intermittente:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;

c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni. (già abrogato con la L 247/2007)

Art. 35.

Forma e comunicazioni

1. Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:

- a) indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, previste dall'articolo 34 che consentono la stipulazione del contratto;
b) luogo e la modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista, nei limiti di cui al successivo articolo 36;
d) indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
f) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

2. Nell'indicare gli elementi di cui al comma 1, le parti devono recepire le indicazioni contenute nei contratti collettivi ove previste.

3. Fatte salve previsioni più favorevoli dei contratti collettivi, il datore di lavoro è altresì tenuto a informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente. (già abrogato con la L 247/2007)

Art. 36.

Indennità di disponibilità

1. Nel contratto di lavoro intermittente è stabilita la misura della indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di utilizzazione. La misura di detta indennità è stabilita dai contratti collettivi e comunque non è inferiore alla misura prevista, ovvero aggiornata periodicamente, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni

dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. **(già abrogato con la L 247/2007)**

~~2. Sulla indennità di disponibilità di cui al comma 1 i contributi sono versati per il loro effettivo ammontare, anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo.~~

2. Il contratto di lavoro intermittente può, in ogni caso, essere concluso con riferimento a prestazioni rese da soggetti con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età, anche pensionati. (L 80/2005) (già abrogato con la L 247/2007)

3. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

4. In caso di malattia o di altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento. Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità.

5. Ove il lavoratore non provveda all'adempimento di cui al comma che precede, perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni, salva diversa previsione del contratto individuale.

6. Le disposizioni di cui ai commi da 1 a 5 si applicano soltanto nei casi in cui il lavoratore si obbliga contrattualmente a rispondere alla chiamata del datore di lavoro. In tal caso, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare la risoluzione del contratto, la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, nonché un congruo risarcimento del danno nella misura fissata dai contratti collettivi o, in mancanza, dal contratto di lavoro.

7. **Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è stabilita la misura della retribuzione convenzionale in riferimento alla quale i lavoratori assunti ai sensi dell'articolo 33 possono versare la differenza contributiva per i periodi in cui abbiano percepito una retribuzione inferiore rispetto a quella convenzionale ovvero abbiano usufruito della indennità di disponibilità fino a concorrenza della medesima misura. (già abrogato con la L 247/2007)**

Art. 37.

Lavoro intermittente per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno

1. Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali l'indennità di disponibilità di cui all'articolo 36 è corrisposta al prestatore di lavoro solo in caso di effettiva chiamata da parte del datore di lavoro.

2. Ulteriori periodi predeterminati possono essere previsti dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale. **(già abrogato con la L 247/2007)**

Art. 38.

Principio di non discriminazione

1. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.

2. Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in

particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali.

3. Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata del datore di lavoro non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo, salvo l'indennità di disponibilità di cui all'articolo 36. **(già abrogato con la L 247/2007)**

Art. 39.

Computo del lavoratore intermittente

1. Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini della applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre. **(già abrogato con la L 247/2007)**

Art. 40.

Sostegno e valorizzazione della autonomia collettiva

1. Qualora, entro cinque mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, non sia intervenuta, ai sensi dell'articolo 34, comma 1, e dell'articolo 37, comma 2, la determinazione da parte del contratto collettivo nazionale dei casi di ricorso al lavoro intermittente, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali convoca le organizzazioni sindacali interessate dei datori di lavoro e dei lavoratori e le assiste al fine di promuovere l'accordo. In caso di mancata stipulazione dell'accordo entro i quattro mesi successivi, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali individua in via provvisoria e con proprio decreto, tenuto conto delle indicazioni contenute nell'eventuale accordo interconfederale di cui all'articolo 86, comma 13, e delle prevalenti posizioni espresse da ciascuna delle due parti interessate, i casi in cui è ammissibile il ricorso al lavoro intermittente ai sensi della disposizione di cui all'articolo 34, comma 1, e dell'articolo 37, comma 2.

(già abrogato con la L 247/2007)

CONCLUSIONI

Il 22 gennaio 2009 il Governo e le parti sociali hanno firmato il nuovo **Accordo quadro di riforma degli assetti contrattuali**. Insieme al Governo, hanno sottoscritto l'accordo i sindacati CISL, UIL, UGL e le associazioni imprenditoriali. Fra i soggetti che non hanno firmato, si segnala la CGIL, oltre a COPAGRI, UNCI, Unione Italiana Cooperative, CIDA, ConfEdir, CUQ, AssoLavoro, ConfederTecnica. Attualmente hanno condiviso ma non sottoscritto il documento ABI, ANIA e Legacoop.

L'obiettivo del documento è "realizzare, con carattere sperimentale e per la durata di quattro anni, un accordo sulle regole e le procedure della negoziazione e della gestione della contrattazione collettiva, in sostituzione del regime vigente"³⁰. Ovvero in sostituzione del *Protocollo 23 luglio 1993 tra Governo e parti sociali - politica dei redditi e dell'occupazione, assetti contrattuali, politiche del lavoro e sostegno al sistema produttivo*.

Il nuovo accordo, condiviso fra le categorie, innova dopo 16 anni le linee guida per la stipula dei contratti collettivi, sia nel settore pubblico che in quello privato, nell'ottica di inaugurare un nuovo corso nel campo delle relazioni industriali.

Il nuovo modello contrattuale, su cui dovranno basarsi i futuri CCNL, ha una durata triennale e conferma l'assetto della contrattazione su due livelli: quello nazionale e quello aziendale o territoriale. L'intenzione è semplificare e ridurre il numero dei CCNL nei diversi comparti.

"Le parti confermano che obiettivo dell'intesa è il rilancio della crescita economica, lo sviluppo occupazionale e l'aumento della produttività, anche attraverso il rafforzamento dell'indicazione condivisa da Governo, imprese e sindacati per una politica di riduzione della pressione fiscale sul lavoro e sulle imprese, nell'ambito degli obiettivi e dei vincoli di finanza pubblica"³¹.

Il nuovo accordo rileva in questa sede, dal momento che, come si è più volte sottolineato, ai CCNL di settore è demandata, nell'ambito del quadro normativo vigente, la definizione di limiti e modalità di applicazione di diverse forme di contratto di lavoro utilizzabili nel settore della produzione cinematografica, con particolare riferimento a tecnici e maestranze della troupe.

Si è già dato conto del fatto che le parti sociali sono intervenute in deroga alla legge sul contratto a termine, limitatamente al settore cineteleaudiovisivo, con un **avviso comune siglato il 26 marzo 2009 [cfr. CAP. 1]**.

Ulteriori dettagli su limiti e ambiti di applicazione delle norme saranno contenuti nei rinnovi dei contratti collettivi di settore, la cui stesura è oggetto di trattativa attualmente in corso e che dovranno rispettare quanto previsto dall'accordo quadro del 22 gennaio 2009 sopra citato.

Ulteriori approfondimenti e aggiornamenti sui rinnovi dei contratti relativi al settore cineaudiovisivo e su ogni altra documentazione in materia sono disponibili sul sito dell'ANICA www.anica.it nella sezione "Area Sindacale".

I nuovi contratti attualmente oggetto di trattativa saranno inoltre pubblicati in versione integrale nell'ambito della collana I QUADERNI DELL'ANICA.

³⁰ "Accordo Quadro. Riforma degli assetti contrattuali". Roma, 22 gennaio 2009, p. 1.

³¹ *ibidem*, p. 6.

BIBLIOGRAFIA

Paride Bertozzi, *Dizionario dei termini sindacali e del lavoro*, Roma, Edizioni CieRre, 2005.

Andrea Condini, "Le novità sul contratto a termine", in *IlMondoPaghe*, agosto 2008, n. 8.

Andrea Condini, "I contratti a termine dopo il Protocollo Welfare", in *IlMondoPaghe*, giugno 2008, n. 6.

Maria Rosa Gheido, "Lavoro intermittente e part-time: le novità", in *Diritto e pratica del lavoro*, n. 34/2008.

Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, *Rapporto di monitoraggio delle politiche occupazionali e del lavoro*, settembre 2008.

M. Chiara Volpi, "L'utilizzo del nuovo contratto a chiamata", in *IlMondoPaghe*, giugno 2008, n. 6.

INDICI

INDICE DEI BOX

Avviso comune del 26/3/2009, 23
CCNL per addetti alle troupes - estratto 1, 28
CCNL per addetti alle troupes - estratto 2, 33
Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL), 18
Direttiva 1999/70/CE, 27
Lavoro a fattura, 70
Lavoro a tempo determinato, 24
Lavoro a tempo indeterminato, 15
Lavoro a tempo parziale, 49
Lavoro intermittente, 72
Lavoro stagionale, 52
Legge su lavoro a tempo determinato (testo coordinato), 35
Legge su lavoro part-time (testo coordinato), 59
Legge su somministrazione di lavoro (testo coordinato), 41
Legge su lavoro intermittente (testo coordinato), 80
Somministrazione di lavoro (ex lavoro interinale), 26

INDICE DELLE TABELLE

TABELLA 1. Principali norme di riferimento, 12-13
TABELLA 2. Tipologie contrattuali previste dai principali CCNL di settore, 17
TABELLA 3. Lavoro a tempo determinato: norme di riferimento, 19
TABELLA 4. Lavoro part-time: norme di riferimento, 47
TABELLA 5. Le clausole modificative del contratto a tempo parziale, 57
TABELLA 6. Lavoro intermittente: norme di riferimento, 69

CV DEGLI AUTORI

Nicola De Marinis

Professore Associato di Diritto del Lavoro presso l'Università del Molise.

Cura la redazione di riviste specializzate in materia di diritto del lavoro.

E' autore di monografie in materia di diritto del lavoro, tra le quali "Potere di recesso e diritto del lavoratore alla conservazione del posto", "Modelli della rappresentanza sindacale tra lavoro privato e lavoro pubblico" e "Impresa e lavoro oltre la legge Biagi".

Avvocato specializzato nel diritto del lavoro, patrocinante presso la Magistrature Superiore, Partner dello Studio Legale ALC in Roma.

Maria Grazia Lerose

Avvocato specializzato nel diritto del lavoro. Socio dello Studio Legale ALC in Roma.

Laurea conseguita presso l'Università "La Sapienza" di Roma con tesi discussa in materia di diritto del lavoro, con particolare riguardo all'aspetto retributivo nelle nuove tipologie contrattuali di lavoro, successivamente pubblicata dal Ministero del Lavoro.

Collaborazione a pubblicazioni in materia di flessibilità nel pubblico impiego.

Partecipazione, in qualità di relatore, al Convegno "Il diritto del lavoro nella Repubblica Popolare Cinese", organizzato da CONFOCUS, con intervento in materia di "Diritto del Lavoro nella Repubblica Popolare Cinese" (Bologna, novembre 2006).

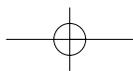
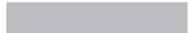
Pubblicazione, sulla rivista specializzata LPO, di articolo in materia di contratto di lavoro intermittente.

Marco Marieni

Avvocato specializzato nel diritto del lavoro. Partner dello Studio Legale ALC in Roma.

Ha partecipato in qualità di curatore di approfondimenti a convegni e seminari in materia di diritto del lavoro, tra i quali si segnala: "Il diritto del lavoro nella Repubblica Popolare Cinese" - Convegno "*Siete pronti per la CINA?*" (Bologna, 2006), organizzato da CONFOCUS; "Licenziamenti disciplinari" nell'ambito del "*Master di diritto del lavoro e relazioni industriali*" tenutosi presso la Confindustria di Latina (Latina, 2007).

E' curatore per "Guide Legali", della redazione di approfondimenti sulla "Sicurezza sul Lavoro".



ANICA



Associazione Nazionale
Industrie Cinematografiche
Audiovisive e Multimediali

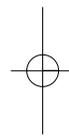
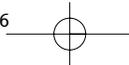
Viale Regina Margherita, 286 - 00198 Roma
T. 06 4425961
Fax 06 4404128
anica@anica.it

Via Soperga 17 - 20127 Milano
T. 02 897886966
Fax 02 89786967
anica.milano@anica.it

www.anica.it

Fondata nel 1945, ANICA è storicamente la principale associazione di categoria italiana delle imprese del cinema e dell'audiovisivo. E' presieduta da Paolo Ferrari dal 2006, riconfermato nel 2008 per un secondo mandato triennale. Come aderente a Confindustria e, al suo interno, della federazione Sistema Cultura Italia, svolge la sua attività nel campo della rappresentanza politica e sindacale e in quello delle relazioni con tutti gli attori del sistema delle comunicazioni e nella promozione del cinema in Italia e all'estero. Come rappresentante in Italia dell'Academy Awards, ANICA è responsabile della designazione del candidato italiano all'Oscar per la categoria "miglior film straniero". È inoltre socio fondatore dell'Ente David di Donatello. ANICA aderisce alla FIAPF - Federazione mondiale delle Associazioni di produzione cinematografica, alla FIAD - Federazione Internazionale delle Associazioni di distribuzione cinematografica, all'AGICOA - Associazione per la gestione collettiva internazionale delle opere audiovisive. E' membro permanente della FAPAV Federazione Anti Pirateria Audiovisiva. L'ANICA è divisa in Sezioni: produttori, distributori, imprese tecniche. L'associazione non ha fini di lucro, è apartitica e opera con assoluta indipendenza, ispirando i propri comportamenti al codice etico di Confindustria, nell'interesse dell'imprenditoria nazionale del settore cinematografico, audiovisivo e multimediale, svolgendo in via unitaria la rappresentanza delle imprese e delle loro categorie di appartenenza. A partire dal 2006, ANICA, in rappresentanza dell'intero settore, ha rafforzato il proprio ruolo di interlocutore delle istituzioni. Accanto al consolidato dialogo con il Ministero per i Beni e le Attività Culturali, è stato aperto un proficuo e intenso rapporto con gli altri Ministeri competenti, in particolare nell'ambito del dibattito sulla riforma del sistema di incentivi al settore cinematografico e audiovisivo, sulle relazioni con gli operatori di comunicazione e sull'individuazione delle misure volte a contrastare il fenomeno della pirateria audiovisiva. Nel 2008, ANICA si è resa promotrice, insieme a SIAE e APT, della costituzione dell'Agenzia Nazionale di registrazione ISAN - International Standard Audiovisual Number, per sviluppare anche in Italia il sistema internazionale di identificazione delle opere audiovisive.

L'ANICA, che ha la propria sede principale a Roma, da maggio 2008 ha aperto una sede anche a Milano, per rafforzare la propria presenza su tutto il territorio nazionale e rispondere in questo modo al progressivo processo di decentramento dell'industria cinematografica e audiovisiva che sta interessando il Paese.



Stampa:
Selegrafica 80 - Guidonia Roma
info@selegrafica.it

Impianti:
Composit srl Roma
Composit.srl@flashnet.it

