

CIRCOLARE N. 7 /2008



**Ministero del Lavoro
e della Previdenza Sociale**

Direzione generale per l'Attività Ispettiva



Ministero del lavoro e della previdenza sociale

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

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

Alle Direzioni Regionali e Provinciali del Lavoro

*All'INPS
Direzione Centrale Vigilanza sulle Entrate ed
Economia Sommersa*

*All'INAIL
Direzione Centrale Rischi*

*All'ENPALS
Direzione Generale – Servizio contributi e
vigilanza*

*All'INPGI
Direzione per la riscossione dei contributi e
vigilanza*

*All'IPSEMA
Direzione per la riscossione dei contributi e
vigilanza*

*All'ENASARCO
Unità Organizzativa Vigilanza e Coordinamento
Sedi*

LORO SEDI

e p.c.

Alla Provincia Autonoma di Bolzano

Alla Provincia Autonoma di Trento

Al Comando Generale della Guardia di Finanza

All'Ispettorato regionale del lavoro di Palermo

All'Ispettorato regionale del lavoro di Catania

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

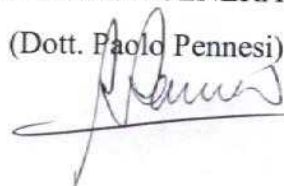
Occorre infatti tenere presente che è abrogata la disciplina relativa ad un contratto di natura "commerciale" e non di lavoro; pertanto, il venir meno della possibilità di ricorso allo *staff leasing* incide sulla sola possibilità di stipulare tale contratto commerciale e non esclude che l'Agenzia di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

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

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

IL DIRETTORE GENERALE

(Dott. Paolo Pennesi)



DP