



Ordine dei Consulenti del Lavoro di Napoli Rubrica "Dentro la Notizia"

Redazione a cura della Commissione Comunicazione del CPO di Napoli

20/2014

Febbraio/05/2014 (*)

Napoli 11 Febbraio 2014

Ad identità di ratio deve necessariamente conseguire la medesima esclusione. Questo l'interessante principio affermato dal Ministero del Lavoro con la risposta ad Interpello n° 6 del 30 gennaio 2014 in materia di successione di contratti a termine nel settore dello spettacolo.

Ecco gli aspetti salienti.

Il contratto a termine è stato l'istituto maggiormente interessato dalla "ipertrofia legislativa" dell'ultimo anno e mezzo.

La Riforma Fornero prima (*id*: legge 92/2012) e quella Letta poi (D.L. 76/2013 convertito con modificazioni dalla legge 99/2013) ci hanno messo le mani in maniera, sostanzialmente, opposta: "repressiva" la prima disposizione, ancorché (mal)celata da una apparente liberalizzazione della causale di accesso (*id*: contratto acausale), "ripristinatoria dello status quo ante" la seconda, considerata anche la *debacle* della precedente.

Il riferimento, in questa sede, è chiaramente rivolto alla disposizione in materia di "stop and go", ovvero all'intervallo minimo che deve, necessariamente, intercorrere fra un contratto a termine ed il successivo, al fine di evitare la conversione a tempo indeterminato del secondo ovvero, qualora *sine* soluzione di continuità, *ex tunc*.

Come noto, l'art. 5, comma 3, del decreto delegato 368/2001 – nel testo risultante all'esito delle predette novelle – recita che: "Qualora **il lavoratore venga riassunto a termine,omissis..., 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. Le disposizioni di cui al presente comma, ...omissis..., non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali di cui al comma 4-ter, nonché' in relazione alle ipotesi individuate dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”.

Il successivo comma 4-ter precisa che, per **attività stagionali debbano intendersi quelle: “definite dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modifiche e integrazioni, nonché quelle che saranno individuate dagli avvisi dei Comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative”.**

Orbene, **nel predetto D.P.R., viene espressamente menzionata, cfr. punto 49, l'attività di “preparazione e produzione di spettacoli per il personale non menzionato nella lettera e) dell'art. 1 della legge 18 aprile 1962 n° 230 [nelle scritture del personale artistico e tecnico della produzione di spettacoli], addetto ai singoli spettacoli o serie di spettacoli consecutivi di durata prestabilita”.**

E' noto, peraltro, che la legge 230/62 è stata totalmente abrogata dal decreto delegato 368/2001 e, quindi, con essa la disposizione di cui all'art. 1 lettera e): vale a dire, la possibilità di apposizione di un termine di durata alle *scritture del personale artistico e tecnico della produzione di spettacoli.*

Da ciò, dunque, il quesito sollevato dall'ANCL: *può oggi l'attività svolta dal personale artistico e tecnico di spettacoli o da quello assunto per specifici spettacoli, ovvero programmi radiofonici o televisivi, essere considerata attività stagionale e, per l'effetto, essere esclusa dallo “stop and go”?*

Il Ministero risponde positivamente al quesito precisando, in sostanza, che – prima dell'avvento del decreto legislativo 368/2001 – il quadro regolatorio ammetteva **l'apposizione del termine di durata sia per il “personale artistico e tecnico della produzione di spettacoli”** (di cui alla lettera e,

n.d.r.), **sia il personale diverso (ad esempio il personale operaio e impiegatizio – cfr. punto 49 del D.P.R. 1525/63).**

Ciò posto, considerata che la *ratio* del D.P.R. 1525/63 era stata quella di implementare le ipotesi legali (*id*: legge 230/62) cui era ammessa l'apposizione di un termine di durata al contratto di lavoro subordinato, **la medesima identità di *ratio* deve essere riconosciuta alla vigente disposizione di cui all'art. 5, comma 3, del decreto delegato 368/2001.**

Pertanto, conclude di Dicastero del *Welfare*, **la deroga in materia di intervalli può trovare anche oggi applicazione con riferimento all'attività prestata da tutto il personale artistico, tecnico, impiegatizio o operaio addetto ai singoli spettacoli o serie di spettacoli consecutivi di durata prestabilita.**

Infine, il Ministero ricorda che, nel settore dello spettacolo, la Giurisprudenza nomofilattica (*ex pluribus*, Cassazione sentenze 3308/2012, 23234/2010, 24049/2008, 16690/2008, 8385/2006, 1291/2006) è granitica nel ritenere che, l'apposizione del termine possa ricorrere qualora vi siano i sotto elencati requisiti:

- a) **Temporaneità** (*id*: durata limitata, anche se non necessariamente connessa ad eventi straordinari od occasionali) dell'occasione lavorativa;
- b) **Specificità del programma** (*id*: una o più puntate ovvero ripetuto nel tempo);
- c) **Vincolo di necessità diretta** (*id*: connessione reciproca tra specificità dell'apporto del lavoratore e specificità del programma o spettacolo).

Ad maiora

**IL PRESIDENTE
Edmondo Duraccio**

(*) Rubrica riservata agli iscritti nell'Albo dei Consulenti del Lavoro della Provincia di Napoli. E' fatto, pertanto, divieto di riproduzione anche parziale. Diritti legalmente riservati agli Autori

ED/FC